

# *Inovasi Perusahaan Memediasi Hubungan antara Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan sebagai Implementasi SDG's No. 5*

Oleh:

**Amelia Nugraha Dini**

**Sarwenda Biduri**

Progam Studi Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024



# Pendahuluan

Salah satu contoh fenomena yang terkait dengan kinerja perusahaan yang terjadi pada salah satu perusahaan manufaktur sektor industri dasar dasar dan kimia, PT Kimia Farma Tbk mencatatkan pertumbuhan laba bersih hingga 302,2 miliar sesuai dengan laporan keuangan audited periode 31 Desember 2021 yang dipublikasikan di Harian Bisnis Indonesia, Kamis (31/3/2022). Perusahaan dengan kode saham KAEF ini mencatatkan pertumbuhan pendapatan neto senilai Rp 12,85 triliun, meningkat 28,49 persen dari tahun 2020 yang senilai Rp 10 triliun. Dari fenomena yang terjadi dapat diketahui bahwa kenaikan ataupun penurunan pendapatan menjadi penting bagi setiap perusahaan. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh sebuah perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan tersebut.

# Pendahuluan

## Penelitian terdahulu

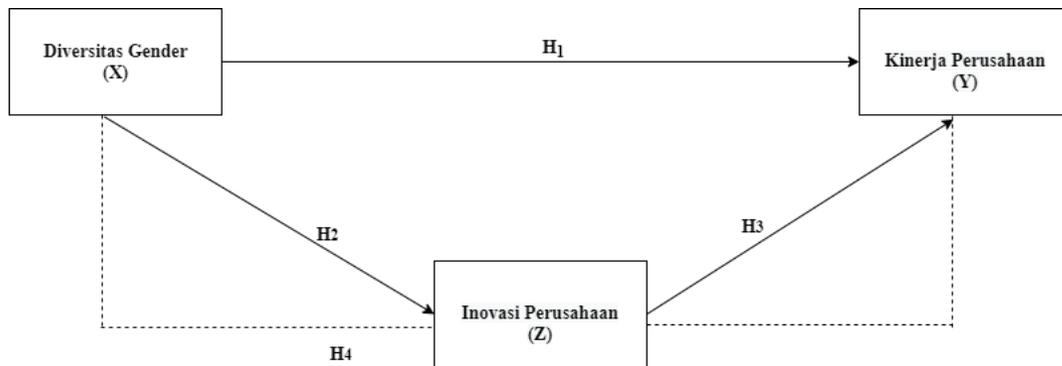
Variabel	Hasil yang Berpengaruh	Hasil yang Tidak Berpengaruh
Diveritas Gender terhadap Kinerja Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dwiastuti dkk, 2022</li><li>• Khan &amp; Subhan, 2019</li><li>• Lim <i>et al</i>, 2019</li><li>• Dwi dkk, 2021</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ararat &amp; Yurtoglu, 2021</li><li>• Kurniawati, 2020</li></ul>

Dari variabel tersebut dapat diketahui adanya ketidak konsistenan dari hasil penelitian sebelumnya, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menduga adanya suatu variabel yang dapat memediasi yaitu Inovasi Perusahaan. Penelitian ini mengembangkan penelitian (Bouchmel, et al., 2023). Objek yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan panel perusahaan-perusahaan Perancis dari indeks SBF120 tahun 2013-2017, sedangkan penelitian saat ini objek yang digunakan yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022.

# Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *Inovasi Perusahaan* Memediasi Hubungan antara *Diversitas Gender* terhadap *Kinerja Perusahaan*.

## Kerangka Konseptual



## Pengembangan Hipotesis

- H1** : *Diversitas gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan*
- H2** : *Diversitas gender berpengaruh terhadap inovasi perusahaan*
- H3** : *Inovasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan*
- H4** : *Inovasi perusahaan mampu memediasi hubungan antara diversitas gender terhadap kinerja perusahaan*

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Pengaruh diversitas gender terhadap kinerja perusahaan?
2. Pengaruh diversitas gender terhadap inovasi perusahaan?
3. Pengaruh inovasi perusahaan terhadap kinerja perusahaan?
4. Inovasi perusahaan memediasi hubungan antara diversitas gender terhadap kinerja perusahaan?

# Metode Penelitian

1. Jenis penelitian Kuantitatif
2. Data sekunder berupa laporan tahunan/*annual report* di websitw resmi BEI
3. Perusahaan yang manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022

Jenis, Sumber Data, dan Objek Penelitian

Populasi perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama tahun 2018-2022 berjumlah 193 perusahaan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* diperoleh total perusahaan yang dijadikan sampel  $18 \times 5 = 90$  data

Populasi dan Sampel

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama tahun 2018-2022
2. Perusahaan yang mencantumkan akun *research and development* dan yang sudah diaudit berturut-turut selama tahun 2018-2022

Kriteria dalam *Purposive Sampling*

# Metode Penelitian

Variabel	Indikator
Diversitas Gender	Diversitas Gender = $\frac{\text{Jumlah dewan direksi perempuan}}{\text{Jumlah seluruh dewan direksi}}$
Kinerja Perusahaan	ROA = $\frac{\text{Earning After Tax}}{\text{Total Assets}}$
Inovasi Perusahaan	Strategi Inovasi = $\frac{\text{Research \& Development Expense}}{\text{Total Sales}}$

Teknik Analisis menggunakan software SmartPLS 3. Analisis PLS ini terdiri dari 2 model yaitu *outer model* dan *inner model*

### **Uji Hipotesis**

Jika t hitung > 1,96 maka hipotesis akan diterima

Jika t hitung < 1,96 maka hipotesis akan ditolak

# Hasil

## Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (IO/STDEV)	P Values
<b>Diversitas Gender -&gt; Inovasi</b>	0.099	0.105	0.117	0.845	0.400
<b>Diversitas Gender -&gt; Kinerja</b>	-0.141	-0.135	0.068	2.055	0.043
<b>Inovasi -&gt; Kinerja</b>	0.526	0.0478	0.180	2.922	0.005
<b>DG-&gt; Inovasi -&gt; Kinerja</b>	0.052	0.048	0.055	0.952	0.344

# Pembahasan

## Pengaruh Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa **diversitas gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Setiawan dkk, 2022) dan (Nurwahyudi & Mudasetia, 2020). Diversitas gender pada dewan direksi dapat meningkatkan pemahaman pasar yang lebih baik. karena keadaan pasar sekarang lebih beragam. Pengalaman laki-laki dan perempuan yang berbeda dapat memberikan wawasan perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, sehingga diversitas gender pada dewan direksi perusahaan dapat dicocokkan dengan diversitas gender pada pelanggan yang potensial. Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan penetrasi pasar. Kemampuan penetrasi pasar akan mendapatkan respon positif dari pasar sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

# Pembahasan

## Pengaruh Diversitas Gender terhadap Inovasi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **diversitas gender tidak berpengaruh terhadap inovasi perusahaan**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gonzales *et al.*, (2020) yang mengatakan bahwa keberagaman gender sendiri tidak dapat dijadikan jaminan untuk meningkatkan kinerja inovasi. Inovasi sering kali dipicu oleh kolaborasi yang efektif dan manajemen yang baik. Banyaknya perempuan dalam dewan direksi bukanlah jaminan bahwa kolaborasi akan meningkat secara signifikan serta dengan adanya manajemen yang akan mendukung ide-ide inovatif. Kualitas manajemen, kemampuan untuk mengelola keragaman, dan promosi kolaborasi yang efektif adalah faktor kunci yang dapat memengaruhi apakah keberagaman gender dalam organisasi akan membuahkan hasil inovatif.

# Pembahasan

## Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **inovasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruiqi *et al.*, (2017) yang menemukan adanya pengaruh positif antara inovasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini membuktikan bahwa semakin besar upaya perusahaan untuk melakukan inovasi, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Hasil ini juga mendukung teori *resource based view* yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat ketika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dari sumber daya yang dimilikinya, seperti produk. Produk diciptakan atau dikembangkan melalui proses inovasi yang dapat menghasilkan keunggulannya melalui pemenuhan kebutuhan konsumen atau menciptakan kebutuhan baru yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

# Pembahasan

## Pengaruh Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan melalui Inovasi Perusahaan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa **inovasi perusahaan tidak bisa sebagai variabel mediasi antara diversitas gender terhadap kinerja perusahaan**. Penelitian menyebutkan setiap individu, terlepas dari gender mereka memiliki peran yang berbeda dalam organisasi, dimana tingkat keterlibatan, minat, dan kualitas kontribusi dari masing-masing anggota akan berpengaruh besar pada kemampuan organisasi untuk menghasilkan inovasi. Dengan demikian, meskipun diversitas gender merupakan aspek yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Koneksi langsung antara diversitas gender, inovasi, dan kinerja perusahaan tidak selalu terjadi secara otomatis. Untuk mencapai potensi penuh dari keberagaman gender, perusahaan perlu fokus pada pengembangan budaya kerja yang inklusif, manajemen yang efektif, dan promosi kolaborasi yang produktif diantara seluruh anggota di perusahaan.

# Manfaat Penelitian

## Manfaat Teoritis

Berkontribusi pada pengembangan model mediasi dalam konteks hubungan antara diversitas gender dan kinerja perusahaan. Model yang dikembangkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang mengeksplorasi variabel mediasi lainnya atau dalam konteks industri yang berbeda.

## Manfaat Praktis

Perusahaan dapat mengembangkan metrik kinerja yang mencakup aspek inovasi dan diversitas gender. Hal ini akan membantu dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan diversitas gender dan kontribusinya terhadap kinerja perusahaan.

# Referensi

Dwiastuti, A. Raharyo, M. Farid, and ..., "Komitmen Indonesia dalam Implementasi SDGs Nomor 5 untuk Menjamin Keamanan Manusia Khususnya Perempuan (2015-2021)[Indonesia's Commitment on the ...]" *Int. Relations J.*, pp. 1–17, 2022, [Online]. Available: <https://ojs.uph.edu/index.php/JHIV/article/view/5901%0Ahttps://ojs.uph.edu/index.php/JHIV/article/download/5901/2656>

Q. A. Khan, A. W., & Subhan, "Impact of Board diversity and audit on kinerja perusahaan," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 6(1), 2019, doi: <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>.

Lim et al, K. P., "Women directors and performance: evidence from Malaysia. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal," 2019.

A. Dwi, S. Putri, and S. Biduri, "Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance ( Studi Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Industri Makanan Dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2021 ) Board Diversity On Firm Value in The Corporate ," pp. 1–14, 2021.

B. B. Ararat, M., & Yurtoglu, "Female directors, board committees, and kinerja perusahaan: Time-series evidence from Turkey," *Emerg. Mark. Rev.*, vol. 48, 100768, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100768>.

K. Kurniawati, I. Kamul, Y. J. Richard, and P. Julianti, "Pengaruh Keragaman Dewan Direksi, Komisaris Independen dan Konsentrasi Kepemilikan Terhadap Inovasi," *Balanc. Vocat. Account. J.*, vol. 4, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.31000/bvaj.v4i1.2700.

R. Setiawan, N. Nareswari, and P. A. I. S. Suryana, "Diversitas Gender Dewan Direksi, Risiko, dan Kinerja Perusahaan," *J. Mirai Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 231–241, 2022.

M. R. Nurwahyudi and Mudasetia, "Pengaruh Gender Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Studi Pada Perusahaan Yang Masuk Index Kompas 100 Tahun 2014-2015," *J. Stie Semarang*, vol. 12, no. 2, pp. 2252–7826, 2020.

D. A. Carter, B. J. Simkins, and W. G. Simpson, "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value," *Financ. Rev.*, vol. 38, pp. 33–53, 2003, doi: <https://doi.org/10.2469/dig.v33.n3.1310>.

J. P. Gonzales-Bustos, A. B. Hernández-Lara, and X. Li, "Board effects on innovation in family and non-family business," *Heliyon*, vol. 6, no. 9, 2020, doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04980.

Y. C. Ruiqi Wang, Wang Fangjun, Xu Luying, "R&D expenditures, ultimate ownership and future performance: Evidence from China," *J. Bus. Res.*, vol. 71, pp. 47–54, 2017, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.10.018>.

B. Wernelfet, "The resource-based view of the firm," *J. Manage.*, vol. 27, no. 2, pp. 625–641, 2001.

D. Andriani, "Analisis Balance Scorecard (Bsc )Sebagai Alat Pengukur Kinerja Pada Pt. Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Pekanbaru," p. 72, 2014, [Online]. Available: <http://repository.uin-suska.ac.id/4777/>

F. Rakasiwi Syamsuddin, "SEIKO : Journal of Management & Business Diversitas Gender dalam Dewan Direksi dan Kinerja Inovasi Perusahaan," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 558–572, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v6i1.3729

