



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

DWI APRILIANI (039) REVISI BAB AKHIR

Author(s) Coordinator




AkuntansiSarwenda Biduri

Organizational unit

FBHIS

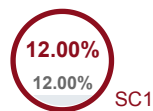
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		51

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

4733

Length in words

37289

Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://konsultasiskripsi.com/2020/03/19/pemodelan-dalam-pls-path-modeling-skripsi-dan-tesis/	45 0.95 %
2	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2081/1372	37 0.78 %
3	https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/download/261/211/	29 0.61 %
4	https://e-journal.antispublisher.id/index.php/IJBLPS/article/view/204?articlesBySimilarityPage=2	20 0.42 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4238/30279/34132	19 0.40 %

6	Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kualitas Akademik Pada Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika (mbti) Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom Aulia Sabila Nur, Anthon Rustono;	18 0.38 %
7	http://repository.umi.ac.id/6134/1/COVER.pdf	18 0.38 %
8	http://repository.umi.ac.id/6134/1/COVER.pdf	17 0.36 %
9	https://ibcwe.id/id/jumlah-perempuan-dalam-posisi-eksekutif-di-200-perusahaan-tercatat-masih-minim/	17 0.36 %
10	https://www.academia.edu/121586728/Analisis_Pengaruh_Rasio_Keuangan_Terhadap_Kinerja_Keuangan_Pada_Perusahaan_Manufaktur_Yang_Terdaftar_DI_Bursa_Efek_Indonesia	16 0.34 %

from RefBooks database (1.08 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kualitas Akademik Pada Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika (mbti) Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom Aulia Sabila Nur, Anthon Rustono;	18 (1) 0.38 %
2	ASPEK HUKUM KEDUDUKAN DAN PERAN KOMISARIS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG PERSEROAN TERBATAS Untu Christian;	10 (2) 0.21 %
3	Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris, Ukuran Dewan Direksi, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Dan Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keuangan Clara Susilawati, Haryani Novta Indra;	7 (1) 0.15 %
4	Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Dan Biaya CSR Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Masa Pandemi Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2019-2021 Tri Cahyani Nabila, Dewi Sutjahyani;	6 (1) 0.13 %
5	PENGARUH DEWAN DIREKSI BERDASARKAN JENIS KELAMIN (GENDER), USIA (AGE), LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (EDUCATIONAL BACKGROUND), DAN PENGALAMAN (EXPERIENCE) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDO Wiwik Saraswati, Migang Satriawaty, Rebeka Imaculata Sianturi;	5 (1) 0.11 %
6	Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, dan Harga Saham terhadap Struktur Modal dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderasi Melysa Melysa, Jessica Jessica, Adam Afiezan, Angga Vanesa Julieta, Lionar Rosalie;	5 (1) 0.11 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (10.92 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2081/1372	54 (3) 1.14 %
2	https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/download/261/211/	53 (3) 1.12 %
3	https://konsultasiskripsi.com/2020/03/19/pemodelan-dalam-pls-path-modeling-skripsi-dan-tesis/	45 (1) 0.95 %

4	https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/download/3546/2609	38 (4) 0.80 %
5	http://repository.umi.ac.id/6134/1/COVER.pdf	35 (2) 0.74 %
6	https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2176/2/R.%203792%20FEB-AK%20Bab%20I%20%26%20II.pdf	31 (4) 0.65 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4336/30985/34944	31 (4) 0.65 %
8	https://e-journal.antispublisher.id/index.php/IJBLPS/article/view/204?articlesBySimilarityPage=2	29 (2) 0.61 %
9	https://repository.unair.ac.id/113871/1/Wisudanto_Artikel%20401_Influence%20Of%20Gender.pdf	21 (3) 0.44 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4238/30279/34132	19 (1) 0.40 %
11	https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58589/1/18108040046_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf	17 (2) 0.36 %
12	https://ibcwe.id/id/jumlah-perempuan-dalam-posisi-eksekutif-di-200-perusahaan-tercatat-masih-minim/	17 (1) 0.36 %
13	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/download/9629/7296/23513	17 (2) 0.36 %
14	https://www.academia.edu/121586728/Analisis_Pengaruh_Rasio_Keuangan_Terhadap_Kinerja_Keuangan_Pada_Perusahaan_Manufaktur_Yang_Terdaftar_DI_Bursa_Efek_Indonesia	16 (1) 0.34 %
15	https://repository.uinsaiu.ac.id/26961/1/Vol.%203%20No.%201%20%282023%29%20Prosiding%20Ekonomi%20dan%20Bisnis.pdf	15 (1) 0.32 %
16	http://eprints.perbanas.ac.id/6218/2/ARTIKEL%20ILMIAH.pdf	14 (2) 0.30 %
17	https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/4771/2/abstrak%20-%20Endah%20Rizki%20Ayunda.pdf	13 (1) 0.27 %
18	http://repository.upi.edu/20651/6/S_PEA_1105031_Chapter3.pdf	12 (1) 0.25 %
19	https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/552/528/1999	11 (1) 0.23 %
20	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/3928/2557	10 (1) 0.21 %
21	http://repository.umi.ac.id/5909/6/BAB%20III.pdf	7 (1) 0.15 %
22	http://jeb.stieykpn.ac.id/index.php/jeb/article/download/89/46/379	6 (1) 0.13 %
23	https://scite.ai/reports/peran-firm-size-sebagai-moderasi-vJ0ELP3J	6 (1) 0.13 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

KEBERAGAMAN GENDER DI DEWAN, KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN
KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
pada Tahun 2018-2022)

GENDER DIVERSITY IN THE BOARD, WOMEN'S LEADERSHIP AND COMPANY PERFORMANCE (Empirical Study of Food and Beverage Sub-Sector Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2018-2022)

Dwi Apriliani

NIM : 212010300039

Sarwenda Biduri, SE., MSA

NIDN : 0702048501

Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Keberagaman Gender di Dewan, Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Perusahaan
(Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2018- 2022)

Dwi Apriliani¹ Sarwenda Biduri²

Program Studi Akuntansi, **Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial**
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

dwiapriliana101@gmail.com¹ sarwendabiduri@umsida.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah keberagaman gender di dewan, kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Data diambil dari **perusahaan manufaktur pada sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2018- 2022**. Metode penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif dengan analisis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antara variabel keberagaman gender pada dewan direksi, dewan komisaris, kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.**

Sebaliknya, keberagaman gender di dewan komisaris **memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan**. Selain itu, kepemimpinan perempuan juga ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh keberagaman gender dan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan dapat bervariasi tergantung pada posisi dan struktur organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan dan pembuat kebijakan perlu mempertimbangkan konteks dalam pemilihan anggota ketika mempromosikan keberagaman gender di dewan.

Kata kunci : keberagaman gender, dewan direksi, dewan komisaris, kepemimpinan perempuan, kinerja perusahaan manufaktur di Indonesia.

PENDAHULUAN

Di era global saat ini, ekonomi Indonesia menjadi lebih semakin pesat dan ketat. Perusahaan harus bisa lebih selektif dalam membentuk opini karena hal ini memiliki dampak jangka panjang terhadap operasional harian perusahaan dan terus mendorong perusahaan untuk menjadi yang terbaik. Salah satu faktor tunggal yang menentukan kesuksesan perusahaan dapat ditentukan dengan melihat praktik manajemen keuangannya. [1] Perusahaan akan berusaha lebih keras meningkatkan tenaga kerja untuk mempertahankan tingkat pertumbuhan yang cepat. Dengan demikian, faktor terpenting dalam menggambarkan pertumbuhan perusahaan adalah meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. [2] Kinerja keuangan perusahaan tidak hanya penting bagi manajemen internal untuk pengambilan keputusan yang strategis, tetapi juga bagi pemangku kepentingan eksternal seperti investor, kreditor, dan pelanggan. Dengan mengevaluasi kinerja perusahaan secara menyeluruh, manajemen dapat mengidentifikasi divisi yang memerlukan perbaikan serta merancang strategi yang lebih efektif dan juga agar bisa memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Dengan berbagai kondisi perekonomian baik saat ini maupun di masa depan, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja agar dapat memenuhi tujuan dari segi keuangan. Salah satu strategi untuk melakukannya adalah dengan cara meningkatkan tata kelola perusahaan dengan baik [3] Teori Tata Kelola Perusahaan adalah struktur dewan yang merupakan manajemen puncak sehingga memiliki pengaruh kuat pada tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satunya adalah melalui komposisi Dewan Komisaris serta Dewan Direksi yang beragam [4] Indonesia menganut pada two-tier system dimana dilakukan pemisahan wewenang antara dewan direksi dan dewan

2

komisaris [5] sedangkan menurut [6] sistem tersebut bekerja di mana keduanya bekerja sama untuk memberikan arahan atau panduan kepada tim manajemen perusahaan sehingga mereka dapat memulai tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para investor. Sedangkan teori keagenan menunjukkan bahwa keberagaman dalam dewan direksi perusahaan dapat mengurangi asimetri informasi yang ada secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan [7]

Terdapat banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi budaya kerja perusahaan, tetapi salah satu yang paling umum adalah keberagaman gender dalam jajaran dewan perusahaan. Menurut laporan Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang kesetaraan gender di ketenagakerjaan cukup tinggi, sehingga posisi perempuan dalam struktur organisasi saat ini sedang menjadi sorotan di berbagai negara. Beberapa di antara mereka telah menerapkan kebijakan untuk memberikan jumlah pekerjaan paling sedikit kepada satu karyawan perempuan pada jajaran anggota dewan di perusahaan [8] Sudah banyak juga perusahaan dan organisasi lainnya yang mulai menyadari bahwa keberagaman gender bukan hanya masalah keadilan sosial, tetapi juga merupakan faktor kunci yang dapat mendorong inovasi, produktivitas, dan kinerja yang lebih baik. Beberapa penelitian mengatakan keberagaman gender dalam

dewan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perusahaan seperti pada penelitian [4] [9] dikarenakan ketika karyawan perusahaan memiliki karakteristik yang heterogen, mereka pasti akan memiliki pemahaman yang baik dan komprehensif, yang akan berdampak positif pada lingkungan kerja perusahaan. Efek positif ini mendukung adanya teori agensi yang digunakan untuk menggambarkan dampak keragaman gender (board gender diversity) pada dewan dengan menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan akan dapat berkontribusi pada perusahaan dengan membawa lebih banyak keragaman dalam proses penerapan berbagai kebijakan dan juga akan dapat menciptakan dewan yang lebih independen dan efektif yang akan mengawasi para manajer dalam perusahaan. [10] Bahkan dalam teori tata kelola perusahaan juga menguraikan jika peningkatan jumlah karyawan perempuan di tempat kerja berdampak pada peningkatan kinerja ekonomi perusahaan dan menciptakan hubungan positif antara kesetaraan gender dan lingkungan kinerja perusahaan. [11] Tetapi banyak juga penelitian yang mengatakan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kinerja perusahaan salah satunya dari penelitian [1] [3]

Di lingkungan saat ini, perbedaan antara pria dan wanita di tempat kerja masih sering terlihat. Berbeda dengan wanita, pria lebih cenderung mampu memimpin, terbukti dari sikap tegas, kuat, dan keras yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. Sebaliknya, persepsi halus, lemah lembut, dan sensitif diasosiasikan dengan perempuan. Karena situasi yang semakin kuat dalam opini publik, terkadang dinyatakan bahwa banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya menerapkan kesetaraan gender [12]. Padahal di dalam penelitian yang telah dilakukan oleh [13] menemukan bahwa kinerja perusahaan akan mencapai tingkat tertinggi ketika ada dua perempuan di dewan direksi. Keterwakilan perempuan di ruang rapat dan penunjukan direktur perempuan baru berhubungan positif dengan kinerja perusahaan di tahun berikutnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh [14] menyimpulkan bahwa dewan direksi wanita memiliki kontrol diri yang sangat kuat, selalu waspada terhadap risiko, dan lebih **berhati-hati dalam mengambil keputusan** dibandingkan pria.

Menurut penelitian [15] Dewan perempuan memiliki satu hal kelebihan yang tidak dimiliki oleh laki-laki, yaitu sifat yang mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang lebih tajam, dan sifat detail dalam menganalisa dampak serta risiko bisnis dalam mengambil keputusan. Sehingga sifat inilah yang dapat digunakan untuk mengimbangi serta meningkatkan kinerja laki-laki yang lebih lemah dalam menangani risiko dan memperkuat kemampuan pandang untuk membuat pilihan yang lebih rumit ketika menangani isu-isu strategis. Hal ini juga menunjukkan bahwa kehadiran perempuan pada struktur dewan akan lebih signifikan dalam memperkuat pengendalian. Seiring dengan perkembangan zaman, peran perempuan dalam kepemimpinan menjadi semakin penting dalam studi organisasi dan manajemen, yang semakin mengakui peran perempuan dalam konteks kepemimpinan. Khususnya di sektor manufaktur, terdapat beberapa pergeseran paradigma yang menunjukkan peningkatan dalam partisipasi dan kontribusi perempuan terhadap kepemimpinan perusahaan. Namun demikian, kesetaraan gender dalam sektor manufaktur bukan tanpa tantangan. Masih terdapat prasangka dan stereotip yang menghambat kemampuan perempuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam kepemimpinan. Selain itu, tekanan budaya di lingkungan perusahaan sering kali menjadi tantangan bagi karyawan perempuan untuk mengekspresikan potensi mereka yang sebenarnya [16]. Hal tersebut terbukti pada sensus di kegiatan Women in Executive Leadership Team (ELTs) in IDX200 Companies (200 perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan melakukan aktivitas kapitalisasi serta transaksi terbesar) yang dilakukan oleh BEI pada bulan Desember 2021 sampai Maret 2022. Dari kegiatan tersebut ditemukan jika jumlah wanita yang terlibat dalam jabatan eksekutif terbatas yaitu karyawan perempuan yang memiliki jabatan

3

sebagai pimpinan perusahaan hanya 15%. 8 perusahaan pada IDX200 yang telah memiliki pimpinan perempuan hanya 4%. Bahkan terdapat pula perusahaan yang tidak memiliki satu pun perempuan yang menjabat sebagai pimpinan. Perusahaan yang tercatat pada kegiatan ELTs menunjukkan jika keseimbangan gender mencapai 21%. Terdapat kejadian penurunan jumlah pemimpin perempuan yang awalnya 11% pada tahun 2019 dan 2020, menjadi 10% pada tahun 2021. Disamping itu, terdapat tren positif dalam kinerja fungsional pada posisi strategis yaitu naik 23% dari tahun sebelumnya, hal ini membuktikan bahwa peran perempuan sangat penting dalam menyusun strategi bisnis untuk menaikkan kinerja perusahaannya [17]

Fenomena terjadinya penurunan pada jumlah eksekutif perempuan tetapi terdapat pertumbuhan positif pada peran fungsional di posisi strategi negara Indonesia [15] menimbulkan beberapa pertanyaan salah satunya adalah apakah perubahan pada jumlah eksekutif perempuan ataupun peran perempuan pada posisi Dewan Direksi maupun Dewan Komisaris pada suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan? Hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai keragaman gender ternyata juga masih menghasilkan perdebatan, oleh karena itu, masalah ini akan menjadi alasan kuat untuk dilakukannya penelitian yang membahas pengaruh keberagaman gender dan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian dilakukan pada perusahaan-perusahaan manufaktur dikarenakan sektor manufaktur memiliki kontribusi terbesar dalam perekonomian Indonesia [1] Umumnya, industri manufaktur dengan kepedulian karyawan yang tinggi lebih menekankan pada upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kondisi sosial dan lingkungan akibat dampak operasional yang telah dijalankan [18].

Penelitian ini adalah pengembangan penelitian yang telah dilakukan oleh [15] Objek yang digunakan yakni panel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2010-2021, serta menggunakan tambahan referensi dari penelitian yang telah dilakukan oleh [19] Objek yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan panel data mengenai keberagaman gender dalam dua cara utama yaitu pertama melihat peran keberagaman gender pada

berbagai metrik kinerja dan kedua keberagaman gender terhadap kinerja di negara berkembang pada tahun 2018. Pada penelitian ini menggunakan panel salah satu perusahaan manufaktur yang berkembang pesat yaitu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang barang konsumsi dengan sub sektor makanan dan minuman agar mengetahui pengaruh keberadaan wanita pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, **penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh keberagaman gender di dewan dan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur pada sub sektor makanan dan minuman di Indonesia pada tahun 2018- 2022.**

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh dalam keberagaman gender pada Dewan Direksi terhadap kinerja perusahaan
Menurut [20] Dewan Direksi memiliki tugas serta kedudukannya berdasarkan dua prinsip, yaitu kepercayaan yang telah diberikan oleh perseroan kepadanya (Fiduciary duty), dan prinsip pada kemampuan dan tindakan kehati-hatian Dewan Direksi (Duty of skill and care). Penelitian terdahulu dengan menggunakan perhitungan Tobin'Q menunjukkan hasil yang positif yang dilakukan oleh [2]. **Bahwa perusahaan yang dipimpin oleh dewan direksi perempuan dapat meningkatkan profitabilitas (daya laba) dan penangkapan ekspektasi pasar dimasa depan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang memiliki hasil yang selaras yakni penelitian yang dilakukan oleh** [21] Menurut teori Keagenan (Agency Theory) mengatakan jika dewan direksi yang memiliki gender beragam akan membantu mengurangi masalah agensi karena direktur perempuan memiliki sifat yang cenderung mengajukan lebih banyak pertanyaan dalam pertemuan daripada direktur lainnya, serta lebih aktif dan ketat dalam pengawasan berjalannya perusahaan sehingga dapat terjadinya peningkatan kinerja perusahaan [22]
H1: Keberagaman gender pada **Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**

Pengaruh dalam keberagaman gender pada Dewan Komisaris terhadap kinerja perusahaan
Dalam Undang-undang nomor. 40 Tahun 2007 menyebutkan bahwa Dewan Komisaris adalah sebuah organisasi yang berkomitmen untuk melakukan pengawasan umum dan/atau khusus berdasarkan sudut pandang dasar **UU No.40 Tahun 2007 dan memberi nasihat kepada Direksi** [23]. Komite-komite memiliki tanggung jawab penting dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik. Dewan Komisaris merupakan departemen terpenting yang berfungsi sebagai pengawas atas keputusan-keputusan yang diambil oleh direksi dalam menjalankan perusahaan. [24] Pada penelitian terbaru [25] mengatakan bahwa keberadaan wanita pada Dewan Komisaris berpengaruh positif, karena memberikan umpan balik yang lebih akurat mengenai kebijakan dan prosedur perusahaan serta saran dan nasihat yang

4

dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut teori agensi, keberagaman gender dalam dewan dapat meningkatkan kemampuan dewan komisaris dalam mengelola risiko perusahaan. [26]

H2 : Keberagaman gender pada Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan
Peran kepemimpinan merupakan aspek dinamis dari status, yang menambahkan unsur hak dan kewajiban, kewajiban dan kekuasaan, serta fungsi individu atau kelompok sebagai organisasi dalam masyarakat. Pemimpin harus dapat meningkatkan nilai tugas dengan mendorong anggota untuk kepentingan organisasi, sehingga memotivasi bawahannya untuk berbuat lebih baik sesuai harapan anggota, dan kemudian meningkatkan tingkat kebutuhan anggota yang lebih baik [27] Adanya keterlibatan perempuan pada jajaran dewan perusahaan dapat mencerminkan bahwa tidak adanya deskriminasi yang terjadi di perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kepada siapapun baik laki-laki atau perempuan untuk menjadi bagian dari dewan perusahaan dan menunjukkan pada para investor bahwa perusahaan merupakan positive signal pada keberagaman dewan direksi jika perusahaan tidak membedakan gender [28] Dalam penelitian [29] menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan memiliki efektifitas lebih tinggi khususnya dalam kemampuan memotivasi, komunikasi serta mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif dan kemampuan dalam mendengarkan keluhan bawahan sehingga mendukung kinerja karyawan lebih tinggi. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan yang lebih baik.

H3 : Kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis PLS (Partial Least Square) yang melibatkan variabel bebas (independen) dan tidak bebas (dependen) [30]

Jenis dan Sumber Data Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa data sekunder diantaranya data **laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan pada tahun 2018- 2022 yang diperoleh dari website resmi Bursa Efek Indonesia (BEI)** yaitu www.idx.co.id.

Keberagaman Gender

pada Dewan Komisaris
(X2)

Keberagaman Gender
pada Dewan Direksi
(X1)

Kepemimpinan
Perempuan
(X3)

Kinerja Perusahaan
(Y)
H1

H2

H3

5

Tabel 1. Indikator Variabel
No Variabel Definisi Operasional Indikator Skala
1 Keberagaman
Gender pada
Dewan Direksi
(X1)

Dewan Direksi merupakan
pimpinan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan perusahaan
serta mempunyai tugas yaitu
untuk menetapkan arah strategis
perusahaan serta menetapkan
kebijakan operasional dan
bertanggungjawab memastikan
tingkat kesehatan pada
manajemen perusahaan [31]
Proporsi Dewan Direksi Wanita
=
Jumlah Anggota Dewan Direksi Wanita
Jumlah Anggota Dewan Direksi

[1]

Rasio
2 Keberagaman
Gender pada
Dewan
Komisaris
(X2)

Keberagaman gender mengacu
pada variasi dan perbedaan dalam
identitas gender. Hal ini
mencakup berbagai macam
identitas dan ekspresi gender yang
tidak hanya terbatas pada pria dan
wanita. [32] sedangkan dewan
komisaris adalah dewan yang
memiliki tugas untuk mengawasi
baik secara umum maupun khusus
sesuai dengan kebijakan yang
telah disepakati dewan direksi
[33]

Proporsi Dewan Komisaris Wanita

=

Jumlah Anggota Dewan Komisaris Wanita
Jumlah Anggota Dewan Komisaris

[15]

Rasio

3 Kepemimpinan

Perempuan

(X3)

Kepemimpinan perempuan

merupakan kemampuan seorang

perempuan dalam

menggambarkan setiap upaya

seseorang atau perilaku kelompok

yang bertindak dalam suatu

manajemen dalam upaya untuk

mencapai suatu tujuan [34]

Kepemimpinan Perempuan

=

Jumlah Perempuan dalam direktur

Total Anggota Direktur

[35]

Rasio

4 Kinerja

Perusahaan

(Y)

Kinerja Perusahaan atau

Company performance

merupakan gambaran mengenai

tingkat pencapaian pada

pelaksanaan suatu program serta

serta kebijakan dalam rangka

mencapai visi dan misi

perusahaan yang dituangkan pada

perencanaan strategis organisasi

[36]

ROA =

Earning After Tax

Total Assets

[37]

Rasio

6

Populasi

Populasi merujuk kepada suatu cakupan umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas serta

karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai data penelitian [38] Populasi yang

akan digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI pada tahun 2018

hingga 2022.

Sampel

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah non-probability sampling melalui pendekatan purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu [39]

Tabel 2. Kriteria Pemilihan Sampel

No Kriteria Pemilihan Sampel Jumlah

1 Perusahaan Manufaktur sektor Non-Cyclicals yang terdaftar di BEI selama 2018-

2022

125

2 Perusahaan Manufaktur sektor Non-Cyclicals yang bukan sub sektor makanan dan minuman

(48)

3 Perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang sudah mempublikasikan

laporan keuangan berturut-turut selama 2018-2022

40

4 Perusahaan yang memiliki perempuan dalam posisi pemimpin 26
Jumlah perusahaan yang dipilih sebagai sampel penelitian 26
Jumlah total perusahaan yang dijadikan sampel (26x5) 130

Metode Analisis Data

Uji Partial Least Square (PLS)

Pengujian Smart Plus dapat dikelompokkan dalam 2 bagian yakni outer model dan inner model [40] Model outer model yaitu analisis dengan pengukuran nilai loading antara indikator dengan masing-masing variabel laten, parameter model pengukuran yang digunakan yakni convergent validity, discriminant validity, serta composite reliability. Nilai convergent validity yaitu nilai loading pada **variabel laten dan indikator-indikatornya kemudian nilai yang diharapkan yaitu ≥ 0.7 . Discriminant Validity yaitu nilai cross loading yang memiliki faktor dengan tujuan untuk mengetahui apakah construct memiliki discriminant yang sesuai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading_ kepada construct yang telah ditentukan harus bernilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai loading yang lain. Composite Reliability yaitu jika data yang memiliki Composite reliability ≥ 0.7 akan mempunyai reliabilitas yang tinggi** [41] Sedangkan Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten yaitu variabel eksogen/independen dengan endogen/dependen berdasarkan pada evaluasi yang menggunakan nilai koefisien determinasi (R-Square) dan p-value yang didapat melalui prosedur bootstrapping [42] Perubahan nilai R-square bisa digunakan sebagai penilaian apakah variabel laten independen memiliki pengaruh substantif terhadap variabel laten dependen [14]

Uji Hipotesis

Uji hipotesis diujikan menggunakan metode regresi dengan teknik analisis data path analysis untuk menguji keterkaitannya antar variabel independen dan variabel dependen [43] Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui nilai t-statistik dan melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dan nilai signifikansi (p-value). Apabila **nilai p-value $\geq 0,05$ atau jika t hitung $\leq 1,96$ maka hipotesis tidak diterima. Sebaliknya jika p-value $\leq 0,05$ atau t hitung $\geq 1,96$ maka hipotesis akan diterima** [44]

7

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer model

Penilaian model pengukuran melibatkan evaluasi hubungan antara konstruk dan indikatornya. Model evaluasi pengukuran Partial Least Squares (PLS) digambarkan dengan menggunakan metode pengukuran proyeksi yang bersifat non-parametrik. Model pengukuran atau outer model memanfaatkan refleksi indikator yang dievaluasi melalui validitas konvergen dan diskriminan dari indikator tersebut, serta keandalan komposit untuk blok indikatornya. Menginput semua data merupakan tahap awal dari analisis data. Kemudian tahapan tersebut dilanjutkan dengan menguji validitas konvergen (convergent validity), discriminant validity dan diuji signifikansi. Berikut ini hasil dari pengujian evaluasi tersebut.

Gambar 2. Output Outer Model Intervening SmartPLS

Sumber Gambar: Data diolah oleh SmartPLS

Dalam gambar 2, Outer Model dievaluasi dengan mengacu pada uji validitas konvergen. Validitas konvergen dievaluasi dengan mengukur sejauh mana indikator reflektif sudah sesuai dengan loading factor (correlation between item scores or component with construct scorer), dan juga indikator yang termasuk dalam perhitungan konstruk tersebut.

Rule of thumb yang sering digunakan dalam pemeriksaan awal matriks faktor adalah menggunakan nilai +0.30 sebagai tanda telah mencapai level minimal. Sebuah faktor dengan loading factor +0.40 dianggap lebih baik, sementara faktor dengan loading factor ≥ 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Semakin tinggi nilai loading factor, semakin besar kontribusinya untuk menjelaskan mengenai matriks faktor. Konteks validitas konvergen, aturan praktis yang dipakai adalah nilai outer loading ≥ 0.70 , communality ≥ 0.5 , dan average variance extracted (AVE) ≥ 0.5 . Dari output SmartPLS yang ditampilkan di atas, loading factor dari setiap indikator dianggap dapat diandalkan (reliable) karena semua nilainya melebihi 0,50, membuktikan jika seluruh indikator tersebut valid. Selanjutnya, melakukan pemeriksaan kedua dengan menghitung composite reliability dan Cronbach's alpha. Dilihat pengujian tersebut, diperoleh nilai perhitungan composite reliability sebagai berikut.

Tabel 3 Composite Reability

Composite Reability
Dewan Direksi 1.000
Dewan Komisaris 1.000
Kepemimpinan Perempuan 1.000
Kinerja Perusahaan 1.000

Dari perhitungan composite reability pada tabel 3 untuk seluruh konstruk eksogen, endogen bisa diperoleh dari hasil jika semuanya sudah reliable. Hal ini disebabkan nilai composite reability memiliki nilai di atas 0.70, hal

tersebut menunjukkan bahwa Diversitas Gender, Kinerja Perusahaan, dan Inovasi Perusahaan mempunyai validitas serta reliabilitas yang baik. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh cronbach alpha sebagai berikut.

Tabel 4 Cronbachs Alpha

Cronbachs Alpha
Dewan Direksi 1.000
Dewan Komisaris 1.000
Kepemimpinan Perempuan 1.000
Kinerja Perusahaan 1.000

Berdasarkan hasil perhitungan Cronbach's alpha pada Tabel 4 untuk semua konstruk eksogen dan endogen, didapatkan bahwa semua konstruk sangat dapat diandalkan (reliable). Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,70, menunjukkan bahwa Diversitas Gender, Kinerja Perusahaan, dan Inovasi Perusahaan mempunyai validitas dan reliabilitas yang bagus.

Kemudian, diteruskan dengan menghitung algoritma PLS (Partial Least Squares), yang bertujuan untuk menentukan nilai validitas konvergen dari variabel intervening. Berikut adalah hasil pengujian tersebut dalam bentuk gambar.

Gambar 3. Output Outer Model Intervening SmartPLS

Sumber Gambar: Data diolah oleh SmartPLS

Pada gambar 3 Model Luar (Outer Model) dapat dievaluasi dengan memeriksa validitas konvergen. Validitas konvergen dinilai melalui korelasi antara indikator reflektif dan skor konstruk, serta melalui indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran konstruk tersebut. Jika nilai loading factor melebihi 0,70, itu dianggap sangat direkomendasikan. Namun, nilai loading factor antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat ditoleransi jika model tersebut masih pada tahap untuk pengembangan. Hasil output dari gambar di atas, loading factor setiap indikator terbukti cukup dapat diandalkan (reliable), karena tidak ada nilai loading factor yang kurang dari 0,50. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan kedua dengan meninjau nilai composite reliability dan Cronbach's alpha. Berikut ini adalah hasil perhitungannya.

Tabel 5 Composite Reliability

Composite Reliability
Dewan Direksi 1.000
Dewan Komisaris 1.000
Kepemimpinan Perempuan 1.000
Kinerja Perusahaan 1.000

9

Tabel 6 Cronbachs Alpha

Cronbachs Alpha
Dewan Direksi 1.000
Dewan Komisaris 1.000
Kepemimpinan Perempuan 1.000
Kinerja Perusahaan 1.000

Dari hasil perhitungan calculate PLS logaritma pada outer model mengindikasikan jika hasil composite reliability dalam setiap konstruk sudah bagus. Hal ini dikarenakan jika nilai seluruh konstruk berada diatas 0.90. Selain itu, perhitungan juga menunjukkan jika nilai cronbach alpha pada setiap konstruk sudah bagus. Hal itu juga disebabkan oleh nilai-nilai semua konstruk yang berada diatas 0.90

Tabel 7 Average Variance Extracted

Average Variance Extracted
Dewan Direksi 1.000
Dewan Komisaris 1.000
Kepemimpinan Perempuan 1.000
Kinerja Perusahaan 1.000

Setelah melakukan pengecekan nilai composite reliability pada Tabel 5 dan cronbach's alpha pada Tabel 6, kemudian berlanjut dengan pengecekan ketiga, yaitu mengecek besarnya **nilai Average Variance Extracted (AVE)** pada **Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)** dipergunakan sebagai pengujian nilai validitas dari setiap konstruk. Ukuran validitas yang bagus untuk setiap konstruk adalah apabila nilai AVE melebihi 0,50. Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel tersebut, nilai AVE untuk setiap konstruk melebihi 0,50 yang mengindikasikan masing-masing konstruk mempunyai validitas yang bagus.

Sesudah evaluasi validitas konvergen tercapai, langkah berikutnya yaitu memeriksa validitas diskriminan.

Di bawah ini adalah tabel mengenai nilai hasil perhitungan dari validitas diskriminan:

Tabel 8 Discriminant Validity

Dewan				
Direksi				
Dewan				
Komisaris				
Kepemimpinan				
Perempuan				
Kinerja				
Perusahaan				
Dewan Direksi	1.000			
Dewan Komisaris	0.552	1.000		
Kepemimpinan Perempuan	0.923	0.808	1.000	
Kinerja Perusahaan	-0.034	-0.054	-0.019	1.000

Pada tabel 8 Discriminant validity adalah metode untuk menguji outer model. Metode ini melibatkan perbandingan antara nilai kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dari suatu konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Jika nilai AVE squared lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi sesama konstruk lainnya, maka hal ini mengindikasikan jika konstruk tersebut mempunyai tingkatan discriminant validity yang bagus. Dari tabel di atas, nilai AVE squared untuk masing-masing konstruk adalah 1.000 yang artinya angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi sesama konstruk yang lebih kecil dari 1.000, dengan demikian dapat disimpulkan seluruh variabel mulai dari Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Kepemimpinan Perempuan, dan Kinerja Perusahaan telah memenuhi syarat.

Inner Model

Inner Model digunakan untuk mengetahui hubungan antara setiap konstruk, nilai signifikansi, serta nilai R-Square. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil perhitungan dari nilai R-Square.

Tabel 9 R-Square R-Square Adjusted R-Square

Kinerja Perusahaan 0.041 0.018

10

Tabel 10 Path Coeffesients

Original
Sample
(O)
Sample Mean
(M)
Standart
Deviation
(STDEV)
T Statistics
(IO/STDEV)
P Values

DD -> Kinerja Perusahaan -0.952 -1012 0.691 1.378 0.084

DK -> Kinerja Perusahaan -0.642 -0.667 0.384 1.673 0.048

KP -> Kinerja Perusahaan 1.379 1.458 0.961 1.435 0.076

Pengaruh dalam keberagaman gender pada Dewan Direksi terhadap kinerja perusahaan

Dari tabel 10 Path Coefficient dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui keberagaman gender pada dewan direksi terhadap kinerja perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 1.378, nilai p value sebesar 0.084 dengan koefisien regresi -0.952, sehingga t statistik < t tabel (1.378 < 1.96) dan p value > sig (0.084 > 0.05). Hal ini memperlihatkan jika keberagaman gender pada **Dewan Direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.** Hasil penelitian ini mengatakan jika keberagaman gender pada **Dewan Direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.** Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya [45][6] yang mengatakan jika keberagaman gender dalam dewan direksi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut [46] mengatakan jika dengan adanya keberadaan wanita di dalam dewan direksi tidak cukup kuat dalam peningkatan kinerja pada perusahaan, penelitian ini juga sama dengan [31] yang memperoleh hasil jika keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak terlalu menunjukkan karakteristik perusahaan yang memiliki efektivitas terhadap dewan direksi dalam mengelola kinerja sumber daya yang kurang optimal. Hal tersebut diperkuat penelitian oleh [47] yang telah membuktikan bahwa semakin tinggi ukuran dewan direksi maka akan semakin rendah kinerja perusahaan.

Pengaruh dalam keberagaman gender pada Dewan Komisaris terhadap kinerja perusahaan

Dari tabel 10 Path Coefficient dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui keberagaman gender pada

dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 1.673, nilai p value sebesar 0.048 dengan koefisien regresi -0.642, sehingga t statistik < t tabel (1.673 < 1.96) dan p value < sig (0.048 < 0.05). Hal ini memperlihatkan bahwa keberagaman gender **pada Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Hasil dari penelitian ini menyatakan jika keberagaman gender pada Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya [48][25] yang mengatakan jika keberagaman gender dalam dewan komisaris memiliki pengaruh yang positif karena dengan adanya wanita dalam dewan komisaris dapat mengawasi lebih baik terhadap kebijakan perusahaan dan juga praktik perusahaan yang dapat memberikan saran serta rekomendasi yang memiliki potensi dalam peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini juga membuktikan dengan adanya teori agency yang menyatakan jika keberagaman gender dalam dewan dapat meningkatkan kemampuan dewan komisaris dalam mengelola risiko perusahaan. Dengan adanya perempuan pada struktur dewan bisa membantu meminimalisir risiko yang kemungkinan bisa ditimbulkan dari sifat pria dalam mengambil risiko dalam pengambilan keputusan penting untuk perusahaan. Perempuan cenderung memiliki kehati-hatian dalam mengambil keputusan agar risiko bisa ditangani oleh perusahaan dan menimbulkan peningkatan di kinerja perusahaan yang lebih baik [8]

Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan

Dari tabel 10 Path Coefficient dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 1.435, nilai p value sebesar 0.076 dengan koefisien regresi 1.435, sehingga t statistik < t tabel (1.435 < 1.96) dan p value > sig (0.076 > 0.05). Hal ini memperlihatkan jika kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mengatakan jika kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya [49] yang mengatakan jika direktur perempuan cenderung lebih teliti dan sulit mengambil keputusan yang berisiko sehingga perusahaan berpotensi kehilangan peluang pertumbuhan karena adanya proses ini. Kepemimpinan perempuan pada perusahaan manufaktur memiliki berbagai rintangan. Tidak hanya itu, tuntutan untuk memiliki 2 peran antara pekerjaan dan tanggung jawab dalam rumah tangga bisa menjadi hambatan untuk perempuan agar mencapai tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi dalam industri manufaktur[16]

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan wanita dalam dewan direksi tidak terlalu dapat memberikan perbedaan saat posisi dewan direksi tersebut dipimpin oleh laki-

11

laki sepenuhnya dan jika terlalu tinggi posisi dewan direksi yang dipimpin oleh perempuan yang sejatinya memiliki sifat terlalu banyak pertimbangan dalam pengambilan keputusan akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Namun, keberagaman gender pada dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan posisi dewan komisaris memiliki tugas dalam pengawasan terhadap kebijakan dan keputusan serta dapat memberikan saran dan rekomendasi kepada dewan direksi, hal ini sangat cocok dengan sifat wanita dalam hal ketelitian dan kehati-hatian yang dapat memberikan keseimbangan kepada dewan laki-laki yang suka dengan tantangan dalam pengembangan kinerja perusahaan. Sedangkan kepemimpinan perempuan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dikarenakan perempuan yang memiliki posisi sebagai direktur akan cenderung lebih teliti dan lebih berhati-hati, hal ini yang menyebabkan pengambilan keputusan akan membutuhkan waktu yang relatif lama sehingga perusahaan memiliki potensi untuk kehilangan peluang dalam mengembangkan perusahaannya.

KETERBATASAN

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yang berbeda, yaitu data yang dianalisis hanya pada periode 5 tahun yaitu tahun 2018 hingga 2022 dan hanya menggunakan perusahaan manufaktur pada sub sektor makanan dan minuman dengan jumlah 26 sampel yang terdaftar di BEI karena beberapa perusahaan tidak menyajikan laporan keuangan di BEI secara berturut-turut dari tahun 2018-2022 dan adanya perusahaan yang tidak memiliki satu perempuan dalam posisi dewan. Sehingga, hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan atau mewakili seluruh **perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI**.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan penggunaan perusahaan lain atau seluruh perusahaan manufaktur dengan periode waktu yang lebih panjang agar memperoleh hasil yang optimal. Selain itu, penelitian berikutnya sebaiknya menambahkan variabel bebas lainnya yang lebih beragam yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Penggunaan perangkat lunak olah data yang berbeda dari yang digunakan dalam penelitian ini juga bisa dipertimbangkan. Bagi perusahaan, disarankan untuk menyajikan laporan keuangan dengan tepat dan menerbitkannya secara berturut-turut guna membantu para investor mudah memperoleh informasi terkait kondisi keuangan perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam berinvestasi.

