

ISSN: 2302-7770



# PROSIDING SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER

FORUM MANAJEMEN INDONESIA

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE-4

## *Indonesia Family Business Sustainability*

Hotel Inna Garuda, Yogyakarta 13 - 14 November 2012

Main Organizer



Co Organizer



DO PROPORTION OF WOMEN ON BOARD AND FIRM SIZE AFFECT TO THE FIRM  
PERFORMANCE ?

Farida Titik Kristanti, Institut Manajemen Telkom Bandung  
farida\_titik@yahoo.com

Agus Maolana Hidayat, Institut Manajemen Telkom Bandung  
agusm.hidayat@gmail.com

ABSTRACT

*The representation of women on boards is a heavily discuss in the world. There has been an increasing focus on the gender of top executives on boards of director of firms. The literature argues that board diversity is potentially positively related to the firm performance. This study examines how the gender diversity on board and fim size will increase the financial performance. Based on data set of listed Indonesian Firms for the the years 2008- 2010 in Indonesian Stock Exchange, This study used Panel Data Regression Model to analyze how the proportion of women on board management and firm size affect to the firm financial performance. Results of the analysis showed that gender diversity on the board of directors and firm size affects firm performance simultaenously, where firm performance is measured by Earning Before Interest and Taxes (EBIT). While the size of the company using the number of employees and firm age.*

*Key word: gender diversity, firm size, and financial performance*

## PENDAHULUAN

Proporsi wanita yg mencapai posisi puncak dalam perusahaan masih sangat rendah di dunia, meskipun di beberapa Negara mengalami peningkatan. Menurut hasil riset yang dilakukan oleh *Research Institute, Credit Suisse* pada agustus 2012, menunjukkan bahwa di beberapa kawasan di dunia, akhir 2005 dibandingkan dengan akhir 2011, jumlah perusahaan dengan satu(1) atau lebih wanita dalam jajaran dewan direksi mengalami peningkatan. Di kawasan Eropa pada akhir 2005, perusahaan yang memiliki satu atau lebih wanita dalam dewan direksi masih dibawah 50%, tetapi pada akhir 2011, angka ini melonjak menjadi 84%. Sedangkan di pasar Asia (baik *Emerging Market* dan *Developed market*) memiliki kecenderungan yang sangat terlambat dibandingkan kawasan Eropa.

Larkin et.al (2012) dalam *The International Journal of Banking and Finance* menyatakan bahwa Bernardi dan beberapa penulis (2002-2010) telah menguji berbagai issue yang dihubungkan dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi. Bernardi et.al (2002, 2005) menemukan bahwa perusahaan dengan prosentase wanita yg lebih besar dalam jajaran dewan direksi, dimana mereka ada dalam 100 perusahaan terbaik (2006) dan ada dalam daftar “*most ethical companies*” (2009); memiliki eksekutif wanita yang lebih tinggi (2009); dan merupakan perusahaan yang menunjukkan *corporate social responsibility* yang lebih baik (2010). Laporan Ernst and Young baru baru ini menampilkan bahwa: “*groups with greater diversity tend to perform better than homogeneous ones, even if the members of the homogeneous groups are more capable. Their conclusion: The diverse group almost always outperforms the group of the best by a substantial margin*”. McKinsey & Company (2008) yang meneliti tentang hubungan antara performans organisasi dan financial terhadap jumlah manajer wanita dalam perusahaan menyatakan bahwa perusahaan dengan jumlah wanita yg lebih banyak pada level senior juga perusahaan yang performans organisasi dan finansialnya lebih baik.

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah proporsi wanita dalam eksekutif dan ukuran perusahaan akan memberikan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang kuat bagi perusahaan sehingga memberikan performans keuangan baik. Penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh proporsi wanita dalam jajaran direksi/eksekutif dan ukuran perusahaan terhadap performans keuangan untuk semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2008-2010. *Gender diversity* ditunjukkan dengan proporsi wanita dalam jajaran

direksi, ukuran perusahaan ditunjukkan oleh jumlah tenaga kerja dan lamanya perusahaan berdiri, sedangkan performans keuangan dilihat dari Operating Profit/EBIT.

## KAJIAN PUSTAKA

Ada banyak literatur yang menyatakan keberagaman gender dalam eksekutif perusahaan . seperti pada penelitian Bantel dan Jackson (1989), dan Murray (1989). Carter et all (2003) menyajikan daftar argument dari “*business-case perspective*” dan mendiskusikan keragaman management dalam kerangka *principal agent* . Dewan direksi atau eksekutif yang lebih beragam mampu membuat keputusan yang lebih memiliki alternative yang lebih beragam dibandingkan yang homogen. Selain itu, keberagaman gender dalam manajemen juga membuat mereka mampu memahami pasar dengan lebih baik, kreatif dan inovatif. *Diversity management* juga memperbaiki citra positif perusahaan yang pada akhirnya berefek positif pada performans perusahaan dan *value* pemegang saham, jika efek citra positif tersebut mempengaruhi perilaku pelanggan secara positif.

Meskipun begitu ada argument tandingan terhadap *diversity management*. Keheterogenan management akan menciptakan banyak opini dan kritik, sehingga akan membuang banyak waktu, apalagi jika perusahaan berada dalam lingkungan persaingan operasi perusahaan yang sangat ketat, dimana kemampuan untuk bereaksi dengan cepat adalah hal yang sangat penting. Budaya, kesukuan atau keragaman manajemen juga akan bisa memunculkan berbagai konflik, bahkan jika hal tersebut menghasilkan keputusan yang lebih baik, akan tetapi akan berefek negative jika proses pembuatan keputusannya lambat, lihat Hambrick et.al (1996).

Studi empiris mengenai hubungan antara keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi dan performans perusahaan masih kontroversial, . Beberapa studi mengenai pengaruh *gender diversity* dengan performans perusahaan menunjukkan hasil yg positif (lihat table 1). Mahadeo et all (2012),Campbell and Minuez-Vera (2008), Carter et All (2003). Sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh negative antara gender diversity dan performans perusahaan, seperti pada penelitian:Bohren and Storm (2010), Adam and Ferreira (2009), Shrader et.al (1997), sedangkan peneliti lainnya, seperti Miller and dell Carmen Triana ( 2007), menunjukkan tidak ada pengaruh antara *gender diversity* dan performans perusahaan. Berikut ini adalah table mengenai ringkasan hasil studi dari beberapa peneliti di berbagai Negara.

Tabel 1. Overview of Literature

Author (s) (Year)	Gender Diversity measure (explanatory variable)	Performance measure (dependent variable)	Data base (n, country, years)	Main result
Mahadeo et al. (2012)	Women's ratio	ROA	371 directors of 39 companies listed on the Stock Exchange of Mauritius (2007)	Positive link
Ahern and Dittmar (2012)	Women's ratio	Tobin's Q	248 Norwegian public-limited firms (2001-2009)	Negative link
Lindstaedt et al. (2011)	Women's ratio	ROA, ROE, price to book value	160 German companies of the DAX family (2002 – 2007)	Positive link for firms with a high ratio of female employees and for B2C business
He and Huang (2011)	Blau Index	ROA	530 US Manufacturing firms (2001-2007)	Negative link
Bohren and Strom (2010)	Women's ratio	Tobin's Q, ROA, ROS	203 Norwegian companies (1989- 2002)	Negative link
Torchia et al. (2011)	No.of women; four groups (1) no, (2) one, (3)two, (4) Three+ women	Innovation (self reported)	317 Norwegian Companies (2005/2006)	Three+ women are positively related to innovation
Haslam et al. (2010)	Dummy (women on the board: yes/no); Women's ratio	Tobin's Q, ROE, ROA	126 British companies included in FTSE 100 index (2001-2005)	No link (ROA and ROE); negative link with at least one woman on board (Tobis's Q)
Adams and Ferreira (2009)	Dummy (women on the board: yes/no); Women's ratio	Tobin's Q, ROA	1939 US Firms on IIRC (1996-2003)	Negative link
Miller and del Carmen Triana (2009)	Blau Index	ROI, ROS	326 US Fortune 500 Firms (2003)	No link

Campbell and Minguez Vera (2008)	Dummy (women on the board: yes/no); Women's ratio, Blau and Shannon Index	Tobin's Q	68 Spanish companies (1995-2000)	Dummy not significant; otherwise positive link
Carter et al. (2003)	Dummy (women on the board: yes/no); Women's ratio	Tobin's Q, ROA	638 US Fortune 1000 Firms (1998)	Positive link (Tobin's Q)
Shrader et al. (1997)	Women's ratio	ROS, ROA, ROI, ROE	200 Firms (from Wall Street Journal) (1992)	Negative link

Sumber: Joeks, Pull and Vetter, *Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a "Critical Mass"*,

### **Performans Perusahaan**

Dalam penelitian ini ukuran performans keuangan perusahaan adalah Laba Operasi atau Earning Before Interest and Taxes (EBIT). Laba Usaha dipilih karena laba ini adalah laba yang diperoleh dengan mengkurangkan penjualan perusahaan dengan beban-beban usaha/operasi perusahaan sehingga diharapkan mampu menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang sesungguhnya.

### **Diversity Gender**

Dalam penelitian ini untuk mengukur *gender diversity* digunakan proporsi wanita yang ada dalam jajaran dewan direksi.

Smith et al. (2005) menyatakan bahwa di Denmark, perusahaan swasta diorganisir dengan dua system. Dewan direksi yang dipilih oleh pemegang saham, secara tipikal berasal dari luar perusahaan (kecuali staf yang mewakili karyawan perusahaan). Top eksekutif perusahaan biasanya juga berasal dari luar perusahaan. Sedangkan untuk perusahaan keluarga manajemennya agak berbeda. Di perusahaan seperti ini top eksekutif (seringkali adalah anggota keluarga) seringkali adalah juga anggota dewan direksi. Sangat umum bahwa dewan direksi berisikan anggota keluarga dari pemilik perusahaan tersebut.

## **Firm Size**

Dengan tujuan untuk melihat factor lain yang mempengaruhi performans perusahaan, maka digunakan ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan diukur dengan jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan . Karyawan yang banyak mengindikasikan kekuatan perusahaan yang akan mempengaruhi performans (Bain (1951) dan Smirlock et al. (1984). Selain itu perusahaan yang berusia muda akan lebih sedikit mendapatkan penghasilan, karena mereka mempunyai pengalaman yang lebih sedikit dibandingkan perusahaan yang sudah lama berdiri. Selain itu mereka biasanya memiliki biaya modal yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang sudah lama, sehingga akan mempengaruhi performans keuangan perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini itu ukuran perusahaan menggunakan dua variabel kontrol yaitu banyaknya karyawan perusahaan dan umur perusahaan yang diitung dari lamanya sejak mereka beroperasi.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Gender diversity*, jumlah karyawan dan umur perusahaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performans perusahaan
2. *Gender Diversity* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performans perusahaan
3. Jumlah karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performans perusahaan
4. Umur perusahaan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performans perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

### **Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya perubahan variabel bebas Variabel independen.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Gender diversity* ditunjukkan dengan proporsi wanita dalam jajaran direksi (X1), ukuran perusahaan ditunjukkan oleh jumlah tenaga kerja (X2) dan lamanya perusahaan beroperasi dari sejak didirikan (X3). Adapun variabel dependen adalah performans keuangan dilihat berdasarkan EBIT (Y).

### Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel terdiri dari suatu variabel penelitian, sub variabel, konsep sub variabel, indikator dan skala. Operasionalisasi variabel dalam penelitian akan dijelaskan pada tabel 2 dibawah ini:

Table 2. Operasionalisasi variabel

Variabel Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Gender diversity (X1)	Menunjukkan proporsi wanita dalam dewan direksi	Proporsi wanita dalam dewan direksi	Rasio
Jumlah karyawan (X2)	Menggambarkan jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan	Jumlah karyawan	Rasio
Lamanya perusahaan beroperasi dari sejak didirikan (X3)	Menggambarkan umur perusahaan	Dihitung dari sejak pertama perusahaan didirikan	Rasio
Performans Perusahaan (Y)	Menggambarkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dari laba usaha perusahaan	Laba usaha ( Operating income atau EBIT)	Rasio

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah data berupa laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di

Bursa Efek Indonesia tahun 2008 – 2010, dan berasal *website* Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) dan *Indonesia Capital Market Directory* (ICMD).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Metode dokumentasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan mengambil data laporan keuangan perusahaan tahun 2008-2010, yang terdaftar di BEI pada *website* www.idx.co.id dan dari *Indonesia Capital Market Directory* (ICMD).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah totalitas unit analisis yang sedang diteliti atau keseluruhan unit analisis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sedangkan, Sampel yang diambil adalah 60 perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria/karakteristik tertentu yaitu:

1. Perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2008-2010.
2. Perusahaan yang memiliki *Gender diversity* di BEI pada tahun 2008-2010.
3. Perusahaan memiliki laporan keuangan yang lengkap selama tahun 2008-2010.

Tahapan pemilihan sampel ini dimulai dari melihat perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2008-2010 yang memiliki minimal satu wanita dalam keanggotaan dewan direksi. Dari seluruh perusahaan tersebut terpilih 60 sampel.

### **Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

#### **Metode Analisis Data**

Model analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) adalah model regresi berganda (*multiple regression method*) dengan menggunakan data panel atau pooling, yaitu penggabungan data *time series* dan *cross section*. Yang dimaksudkan dengan data panel adalah data dari hasil observasi entitas yang berbeda selama 3 tahun (2008-2010). Persamaan regresi linier secara umum dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \varepsilon_{1t}$$

**Keterangan:**

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Gender diversity*

$X_2$  = Jumlah tenaga kerja

$X_3$  = Lamanya perusahaan berdiri

Y = EBIT

$\varepsilon_{1t}$  = Residu

## **Pengujian Model dan Uji Signifikansi**

### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik untuk model regresi linier berganda dalam penelitian ini akan dilakukan agar hasil estimasi yang diperoleh tidak bias, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas dengan Variance Inflation Factor (VIF), uji autokorelasi dengan Durbin-Watson dan uji heteroskedastisitas, Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi tersebut memiliki variabel residual yang distribusi normal. Uji multikoliner untuk mendeteksi apakah antar variabel independen memiliki hubungan yang kuat atau tidak. Uji autokorelasi untuk mendeteksi apakah ada korelasi antar residu pada periode t dengan residu periode sebelumnya. Sedangkan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah varians residu memiliki kesamaan dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tetap.

### **Uji Signifikansi Model**

Uji signifikansi parameter, yang dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan mengetahui keberartian (signifikansi) pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun hipotesis penelitiannya, adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependennya

$H_a$  : Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependennya

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau  $\alpha = 5\%$ , dapat dibuat pengujian parsial dan simultan. Untuk pengujian parsial secara dua pihak dengan Kriteria pengujian :

- Jika  $-t_{1/2} \leq t_{stat} \leq t_{1/2\alpha (n-k-1)}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti bahwa variabel independen **secara individu tidak signifikan** dalam mempengaruhi variabel dependennya
- Jika  $-t_{1/2 (n-k-1)} > -t_{stat}$  atau  $t_{1/2(n-k-1)} < t_{stat}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti bahwa variabel independen **secara individu signifikan** dalam mempengaruhi variabel dependennya

Sedangkan secara simultan dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependennya adalah :

- Jika  $F_{stat} \leq F_{(k-1; n-k)}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti bahwa variabel independen **secara bersama-sama tidak signifikan** dalam mempengaruhi variabel dependennya
- Jika  $F_{stat} > F_{(k-1; N-k)}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti bahwa variabel independen **secara bersama-sama signifikan** dalam mempengaruhi variabel dependennya.

## HASIL ANALISIS

Berdasarkan hasil regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression*), Secara matematis dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 151.210,72 - 2.277,985X_1 + 135,32X_2 + 17.367,52X_3$$

(t = -2,99)	(t = 8,44)	(t = 8,23)	F = 77,96	R <sup>2</sup> = 0,571
Sig 0,003	Sig 0,000	Sig 0,020	Sig 0,000	

Ket : Sig = Signifikan

## Pengujian Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik untuk model regresi linier berganda dengan data yang relatif besar akan terpenuhinya asumsi data berdistribusi Normal, sedangkan untuk

nilai VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel diperoleh nilai VIF yang lebih rendah dari 5 sehingga menunjukkan data tersebut terhindar dari adanya multikolinier antar variabel independent. Sedangkan untuk uji Autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 2,245 terletak diantara 2 dan 4-du atau terletak pada daerah tidak terdapat autokorelasi. Adapun untuk uji heteroskedastisitas diperoleh koefisien regresi antar residu dengan sig 0,09 sehingga model tersebut tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan dan Parsial**

Untuk mengetahui variabel mana saja yang signifikan, maka perlu dilakukan uji parsial (individual). Hasil perhitungan diperoleh nilai t secara berturut adalah  $t_{hitung} = -2,99 < t_{tabel} = 1,645$  untuk *Gender diversity*, dan  $t_{hitung} = 8,44 > t_{tabel} = 1,645$  untuk jumlah tenaga kerja, serta  $t_{hitung} = 8,23 > t_{tabel} = 1,645$ . maka maka model tersebut secara parsial menunjukkan tidak punya alasan untuk menerima  $H_0$  ( $H_0$  ditolak). Dengan demikian secara parsial (individu) masing-masing variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performans keuangan/EBIT (Y).

Hasil perhitungan untuk pengujian secara simultan (bersama-sama) diperoleh  $F_{hitung} = 77,96 > F_{tabel} = F_{0,05 (3 ; 186)} = 2,66$ , maka berdasarkan model tersebut menunjukkan tidak punya alasan untuk menerima  $H_0$  ( $H_0$  ditolak). Hasil tersebut menunjukkan *Gender diversity* yang merupakan proporsi wanita dalam jajaran direksi (X1), ukuran perusahaan ditunjukkan oleh jumlah tenaga kerja (X2) dan lamanya perusahaan berdiri (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan/berarti bagi performans keuangan/EBIT (Y).

### **PEMBAHASAN**

Secara simultan ketiga variable penelitian, yaitu *gender diversity*, jumlah karyawan dan umur perusahaan mempengaruhi secara signifikan sebesar 57,10%. terhadap performans keuangan perusahaan yang diukur dengan laba usaha. Sisanya 42,90% dipengaruhi oleh variable-variabel lain, seperti variable kondisi makro ataupun variabel fundamental lainnya.

Dari hasil analisis di pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa dalam periode penelitian 2008-2010, variabel *gender diversity* memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah yang negatif terhadap performans keuangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu

seperti, Ahern and Dittmar (2012), Bohren and Strom (2010) dan Adams and Ferreira (2009) yang menunjukkan arah hubungan yang negative. Shrader et al. (1997) menganalisa 200 terbesar perusahaan di Amerika Serikat dan mereka tidak menemukan hubungan positif yang signifikan antara anggota dewan direksi wanita dan performans perusahaan (diukur dengan ROA dan ROE). Mereka bahkan menemukan hubungan negatif yang signifikan di beberapa kasus. Kochan et al. (2003) juga menemukan hubungan yang tidak positif antara *gender diversity* di dalam manajemen dan performans. Arah yang negative ini menunjukkan bahwa jika jumlah proporsi wanita dalam dewan direksi semakin banyak, maka performans keuangan justru semakin menurun. Menurut Hambrick et.al (1996), keheterogenan management akan menciptakan banyak opini dan kritik, sehingga akan membuang banyak waktu, apalagi jika perusahaan berada dalam lingkungan persaingan operasi perusahaan yang sangat ketat, dimana kemampuan untuk bereaksi dengan cepat adalah hal yang sangat penting. Budaya, kesukuan atau keragaman manajemen juga akan bisa memunculkan berbagai konflik, bahkan jika hal tersebut menghasilkan keputusan yang lebih baik, akan tetapi akan berefek negatif jika proses pembuatan keputusannya lambat. Selain itu factor budaya mungkin juga bisa mempengaruhi arah yang negatif ini.

Sedangkan untuk *Firm Size* yang diukur dengan variable jumlah karyawan dan umur perusahaan ternyata menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini berarti semakin banyak jumlah karyawan dan semakin besar umur perusahaan akan menghasilkan performans keuangan yang lebih baik. Karyawan yang banyak mengindikasikan kekuatan perusahaan yang akan mempengaruhi performans, Bain (1951) dan Smirlock et al. (1984). Selain itu perusahaan yang berusia muda akan lebih sedikit mendapatkan penghasilan, karena mereka mempunyai pengalaman yang lebih sedikit dibandingkan perusahaan yang sudah lama berdiri. Selain itu mereka biasanya memiliki biaya modal yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang sudah lama, sehingga akan mempengaruhi performans keuangan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena semakin besar perusahaan dan semakin lama umur perusahaan membuat mereka memiliki skala ekonomi yang akan membuat mereka bisa beroperasi dengan efisien.

## **PENUTUP**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah *gender diversity* dan *firm size* mempengaruhi performans keuangan perusahaan. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa ternyata *gender diversity* dan *firm size* secara bersama-sama mempengaruhi performans perusahaan. Sedangkan secara parsial, *gender diversity* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap performans keuangan perusahaan (Laba Usaha), sedangkan untuk variabel *firm size*, masing-masing jumlah karyawan dan umur perusahaan, keduanya berpengaruh positif signifikan terhadap performans keuangan perusahaan.

Seperti pada umumnya penelitian yang sudah dilakukan, Penelitian ini masih memiliki kelemahan dalam hal variable penelitian dan metode analisis yang digunakan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variable control lain untuk mengukur performans (misal ROA, ROI atau ROE), *gender diversity* dan *firm size*., sehingga bisa dibangun metode analisis, seperti *Structural Equation Model* yang lebih bisa menunjukkan hubungan yang lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R.B.; D. Ferreira (2009), *Women in the Boardroom and Their Impact on governance and Performance*, Journal of Financial Economics 94, 291-309
- Ahern, K.R; A.K. Dittmar (2012), *The Changing of the boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated female board representation*, The Quarterly Journal of Economics 127, 137-197
- Bantel, KA and S.E. Jackson (1989), *Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of The Top Team Make a Difference?*, Strategic management Journal, vol.10, (special Issues), 107-124
- Blau, A (1997), *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*, (Free Press, New York
- Bohren, O.; R.O. Strom (2010), *Governance and Politics: Regulating Independence and Diversity in Board Room*, Journal of Business Finance and Accounting, 37(9), 1281-1308
- Campbell, K., A. Miguez-Vera (2010), *Female board appointments and Firm Valuation: Short and long-term Effect*, Journal of Management and Governance, 14, 37-59.
- Carter, D.A, B.J. Simkins and W.G. Simpson (2003), *Corporate Governance, Board Diversity, and firm Value* The Financial Review, vol 38, 33-53
- Farrel, K.A, P.L. Hersch (2005), *Additions to Corporate Boards: The Effect of Gender*, Journal of Corporate Governance 11, 85-106

- Haslam, S.A., M.K. Ryan., C. Kulich, G. Trojanowski, C. Atkins (2010), *Investing with Prejudice: The Relationship between Women's Presence on Company Boards and Objective and Subjective Measures of Company Performance*, British Journal of Management 21, 484-497
- He, J. , Huang, Z., (2011), *Board Informal Hierarchy and Firm Financial Performance: Exploring a tacit Structure Guiding Boardroom Interactions*, Academy of management Journal 54(6), 1119-1119
- Mahadeo, J.D., T. Soobaroyen, V.O Hanuman, (2012), *Board Composition and Financial Performance: Uncovering The Effects of Diversity in an Emerging Economy*, Journal of Business Ethics 105, 375-388
- Miller, T. del Carmen Triana, Maria, (2009), *Demographic Diversity in The Boardroom: Mediators of The Board Diversity-Firm Performance Relationship*, Journal of Management Studies 46(5), 755-786
- Murray, A.I (1989), *Top Management Group Performance and Firm Performance*, Strategic Management Journal, Vol 10 (Special Issues, Summer 1989), 125-141
- Research Institute, Credit Suisse, August 2012
- Shrader, C.B., V.B. Blackburn, P. Iles (1997), *Women in Management and Firm Financial Performance: an exploratory study*, Journal of Managerial Issues 9(3), 355-376
- Smith,N., Smiyh, V., and Verner, M., (2005), *Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2,500 Danish Firms*, International Journal of Productivity and Performance Management.
- Torchia, M., A. Calabro, M. Huse, (2011), *Women Directors on Corporate Boards: From Tokenism to Critical Mass*, Journal of Business Ethics 102(2), 299-317