

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bursa Efek Indonesia (disingkat BEI), atau *Indonesia Stock Exchange (IDX)* merupakan bursa hasil penggabungan dari Bursa Efek Jakarta (BEJ) dengan Bursa Efek Surabaya (BES). Demi efektivitas operasional dan transaksi, Pemerintah memutuskan untuk menggabungkan Bursa Efek Jakarta sebagai pasar saham dengan Bursa Efek Surabaya sebagai pasar obligasi dan derivatif. Bursa hasil penggabungan ini mulai beroperasi pada 1 Desember 2007. PT Bursa Efek Indonesia (BEI) adalah lembaga pemerintah yang berperan sebagai penyelenggara bursa. Artinya, Bursa Efek Indonesia bertugas untuk memfasilitasi perdagangan efek di Indonesia. Bursa Efek Indonesia merupakan bursa resmi di Indonesia, sehingga bagi para perusahaan yang ingin *go public* di Indonesia harus melalui BEI

Semua perusahaan publik yang mencatatkan sahamnya di BEI diklasifikasikan ke dalam sembilan sektor. Adapun ke Sembilan sektor itu adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Sektor di BEI

No	Sektor BEI	Total Perusahaan
1	AGRICULTURE	18
2	FINANCE	89
3	MINING	44
4	PROPERTY, REAL ESTATE AND BUILDING CONSTRUCTION	64
5	TRADE, SERVICES & INVESTMENT	132
6	CONSUMER GOODS INDUSTRY	46
7	BASIC INDUSTRY AND CHEMICALS	69
8	MISCELLANEOUS INDUSTRY	42
9	INFRASTRUCTURE, UTILITIES & TRANSPORTATION	62
	Grand Total	566

Sumber www.idx.co.id (data diolah, 2018)

Sektor *Trade, service dan Investment*, merupakan sektor yang paling banyak perusahaan di dalamnya ada 132 perusahaan diikuti oleh sektor *Finance*

sebanyak 89 perusahaan, sedangkan sektor *Agriculture* merupakan sektor yang paling sedikit perusahaan yang berada di dalamnya yaitu sebanyak 18 perusahaan.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan di dunia usaha, manajemen suatu organisasi harus tanggap pada perubahan lingkungan jika ingin organisasinya tetap dapat bertahan dan meningkat kinerjanya. Menurut Moerdiyanti (2010), mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan. Apabila kinerja perusahaan meningkat, bisa dilihat dari gencarnya kegiatan perusahaan dalam rangka untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Kinerja perusahaan dinilai dengan berbagai indikator yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan, dimana umumnya analisis penilaian berfokus pada informasi kinerja yang bersumber dari laporan keuangan. Laporan keuangan merupakan gambaran mengenai kinerja perusahaan selama periode tertentu, dan setiap perusahaan pasti selalu meninjau kinerja dari perusahaan tersebut dalam periode tertentu. Kegiatan ini sering juga disebut dengan kinerja perusahaan. Hasil dari kegiatan manajemen ini kemudian dijadikan sebuah parameter atau tolok ukur untuk menilai keberhasilan manajemen sebuah perusahaan dalam hal pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dalam periode tertentu.

Gender diversity atau keberagaman gender masih menjadi topik yang besar dan menarik di hampir semua bidang. Tuntutan kesetaraan gender di dunia kerja mendorong kesetaraan juga pada posisi-posisi yang ada, baik di posisi *top*, *middle* dan *low* manajemen, untuk posisi *top level* (direktur perusahaan) mendapatkan perhatian yang lebih dari para peneliti akademik dan juga di media. Ghosh, Petrova, dan Xiao (2014).

Perbedaan gender dan kemampuan dalam memimpin team mulai dari manager sampai posisi *top level* di suatu perusahaan menjadi bahan diskusi dan

penelitian di berbagai wilayah di dunia. Banyak studi penelitian telah dilakukan menilai gaya pemimpin pria dan wanita sejak tahun lima puluhan dan menemukan ada perbedaan dalam gaya kepemimpinan. Namun perbedaannya sangat kecil. Salah satu perbedaan ini adalah bahwa para pemimpin wanita, rata-rata, lebih demokratis dan partisipatif daripada rekan-rekan pria mereka. Sedangkan manager pria, mengadopsi gaya *top-down*, perintah dan kontrol Eagly (2013).

Berdasarkan hasil dari polling Gallup (2015) yang dilaporkan oleh Kimberly Fitch dan Sangeeta Agrawal, menemukan bahwa 41% manager wanita terlibat dalam pekerjaan, dibandingkan dengan manager pria yang hanya 35%. Faktanya, manager perempuan dari beragam usia kerja lebih terlibat daripada rekan-rekan pria mereka, terlepas dari apakah mereka memiliki anak di rumah tangga mereka. Temuan ini memiliki implikasi mendalam bagi dunia kerja. Jika manager perempuan rata-rata lebih terlibat daripada manager laki-laki, masuk akal bahwa mereka cenderung berkontribusi lebih banyak untuk kesuksesan organisasi mereka saat ini dan tentunya di masa depan.

Dukungan global untuk kesetaraan gender telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Laporan dari *Committee for Economic Development /CED* (2014) dengan hasil reportnya sebagai berikut, semakin banyak wanita di dewan komisaris dan dewan direksi akan membuat perusahaan Amerika Serikat lebih kompetitif, dengan menempatkan lebih banyak wanita di dewan direksi tidak hanya baik untuk wanita secara individual dan kolektif, tetapi juga baik untuk bisnis dan ekonomi.

Adanya tren perubahan global kearah representasi dewan direksi semakin heterogen di berbagai negara dan wilayah, wilayah Eropa memimpin dalam keberagaman gender dibandingkan dengan belahan dunia lainnya. Norwegia, Swedia, dan Finlandia terus memimpin negara maju dalam persentase direktur perempuan dalam perusahaan di masing-masing negara tersebut dengan persentase masing-masing 36,1%, 27,0%, dan 26,8%. Peningkatan signifikan dalam representasi wanita juga terjadi di Italia dan Perancis menurut Gladman, dan Lamb (2013). Hasil dari laporan Catalyst (2017) menunjukkan bahwa lebih dari 3000 perusahaan global yang diteliti oleh Credit Suisse menunjukkan 14.7%

wanita berada di dewan direksi pada tahun 2015, terjadi peningkatan yang cukup tinggi sebesar 54% dibandingkan dengan tahun 2010. Secara global wilayah Eropa memimpin dalam *gender diversity* di dalam dewan direksi dalam penelitian Credit Suisse ini, yang paling tinggi adalah Norwegia (46.7%), Perancis (34.0%), dan Swedia (33.6%), dilain pihak Taiwan (4.5%), Korea Selatan (4.1%), dan Jepang (3.5%) adalah negara-negara yang paling rendah keberadaan *Gender Diversity* di dewan direksi di negara tersebut. Wilayah Australia sebesar 23.4%, Canada sebesar 21.6% representasi wanita berada di dewan direksi pada tahun 2016. Untuk wilayah Amerika Serikat terdapat sekitar 19.9% representasi wanita pada dewan direksi yang berada di daftar S&P 500. India mengalami kenaikan yang cukup tinggi keberadaan *Gender Diversity*, ada 11.2% wanita di dewan direksi pada tahun 2015 meningkat dari 5.5% dibandingkan dengan tahun 2010. Sedangkan menurut McKinsey (2012), menunjukkan bahwa perusahaan dengan proporsi wanita yang lebih tinggi di dewan direksi mereka, menunjukkan tingkat margin operasi di atas rata-rata dan valuasi perusahaan yang lebih tinggi.

Begitu juga Amerika Serikat para investor dan masyarakat sangat menyadari pentingnya *gender diversity*, sebagai contoh selama proses IPO di tahun 2012, *Facebook* diminta untuk menambahkan seorang wanita ke dewan direksi mereka yang sebelumnya semuanya diisi oleh pria, desakan ini di prakarsai oleh salah satu dana pensiun publik yang terbesar di Amerika Serikat. Akibatnya, Sheryl Sandberg, diangkat menjadi direksi yaitu *Chief Operating Officer* atau COO dari *Facebook*. Ghosh et. al (2014)

Berikut jumlah dan perbandingan CEO Pria dan CEO Wanita di Bursa Efek Indonesia, seperti Tabel berikut :

Tabel.1.2 Distribusi CEO Wanita dan CEO Pria data BEI periode 2013-2016 (daftar 369 perusahaan)

Tahun	CEO Male	CEO Female	#BoD	% CEO Female
2013	344	25	369	7.27%
2014	344	25	369	7.27%
2015	344	25	369	7.27%
2016	343	26	369	7.58%

Sumber : laporan keuangan (data diolah 2018)

Berdasarkan data dari Tabel 1.2 terlihat jumlah wanita yang menduduki posisi puncak sebagai Direktur Utama atau *Chief Executive Officer* atau lebih dikenal dengan istilah CEO dari 369 perusahaan yang *listed* di BEI dalam dari tahun 2013 sampai 2015 tidak mengalami perubahan secara jumlah dan persentase, tetapi pada tahun 2016 ada penambahan 1 orang CEO wanita baru sehingga persentase CEO wanita menjadi 7.58%. Artinya ada 7.58% dari 369 perusahaan yang *listed* di BEI mempunyai direktur utama atau CEO adalah seorang wanita.

Indonesia memiliki sistem dua tingkat dewan yang terdiri dari dewan direksi dan dewan komisaris. *Board of Directors* atau dewan direksi ditugasi menangani manajemen secara keseluruhan, termasuk manajemen risiko, pengendalian internal, komunikasi dan tanggung jawab sosial, sedangkan peran *Board of Commissioners (BoC)* Dewan Komisaris secara kolektif bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen perusahaan dan memberikan saran kepada dewan direksi, Dieleman dan Aishwarya (2012).

Pada studi yang dilakukan oleh Dieleman dan Aishwarya (2012) tentang *Gender Diversity* pada dewan direksi di perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) menunjukkan bahwa persentase direktur dan komisaris perempuan di Indonesia adalah 11,6%, yang terdiri dari 13,1% merupakan dewan direksi dan 9,9% di dewan komisaris, data ini lebih rendah dari Eropa (17,0%), Amerika Utara (16,1%) dan Australia (13,8%), lebih baik dibandingkan dengan negara berkembang lainnya yang rata-rata memiliki 7,2% wanita di dewan direksi mereka. Indonesia memimpin dalam *gender diversity* pada dewan direksi di seluruh Asia. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa negara-negara lain yang diteliti memiliki keberadaan *gender diversity* pada anggota dewan direksi mereka lebih sedikit dari Indonesia, yaitu antara lain Hong Kong (10,3%), Malaysia (7,3%), Singapura (7,3%), dan Jepang (1,1%).

Studi yang dilakukan di atas sejalan dengan data-data perusahaan yang akan penulis teliti. Data dari periode tahun 2013 sampai 2016 persentase wanita yang menjadi dewan direksi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Persentase jumlah Direktur wanita di 369 Perusahaan *Listed* di BEI

Tahun	Male Director	Female Director	#BoD	% Female Director
2013	1550	227	1777	12.77%
2014	1562	229	1791	12.79%
2015	1565	237	1802	13.15%
2016	1544	244	1788	13.65%
Total	6221	937	7158	13.09%

Sumber : laporan keuangan (data diolah 2018)

Dari Tabel 1.3 terlihat tren kenaikan jumlah direktur wanita pada perusahaan yang terdaftar di BEI, kenaikan yang cukup berarti dari tahun ke tahun, terakhir pada tahun 2016 sekitar 13.65% rata-rata keberadaan *gender diversity* pada dewan direksi perusahaan yang diteliti, meningkat sekitar 8.8% dari sebelumnya di tahun 2013 yaitu sebanyak 12.77% .

Jika kita lihat sebaran klasifikasi per industri nya bisa kita lihat pada Tabel 1.4

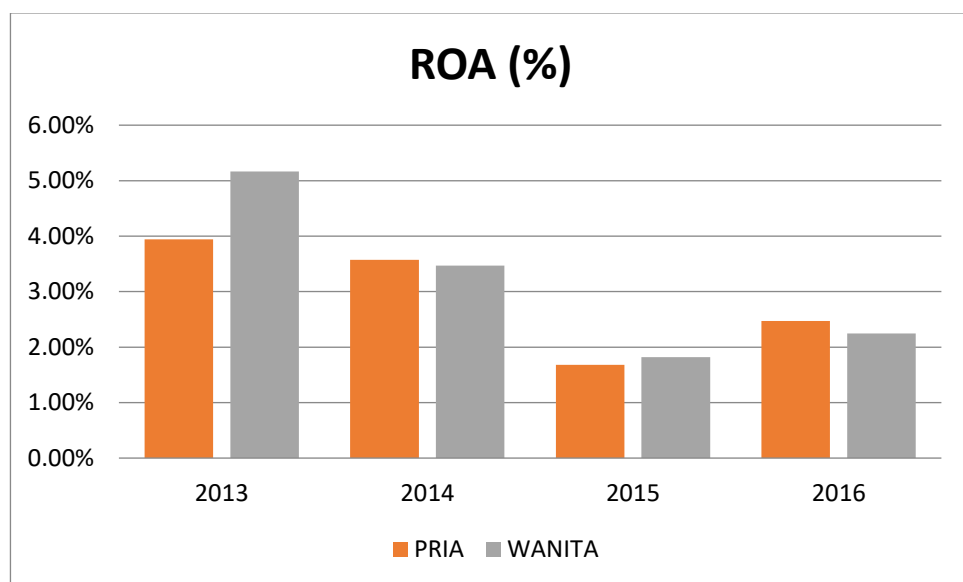
Tabel 1.4 *Female director* berdasarkan klasifikasi bisnis

Klasifikasi Bisnis	Male Director	Female Director	#BoD	% Female Director
AGRICULTURE	325	13	338	3.85%
BASIC INDUSTRY AND				
CHEMICALS	926	72	998	7.21%
CONSUMER GOODS INDUSTRY	604	126	730	17.26%
FINANCE	849	175	1024	17.09%
INFRASTRUCTURE, UTILITIES &				
TRANSPORTATION	463	43	506	8.50%
MINING	508	44	552	7.97%
MISCELLANEOUS INDUSTRY	536	56	597	9.38%
PROPERTY, REAL ESTATE AND				
BUILDING CONSTRUCTION	763	139	902	15.41%
TRADE, SERVICES &				
INVESTMENT	1247	269	1514	17.77%
Total	6221	937	7158	13.09%

Sumber : lap. Keuangan (data diolah 2018)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat dari klasifikasi bisnis Industri *Consumer Goods* memimpin dalam hal *Gender Diversity* sebanyak 17.26%, sedangkan sektor *Agriculture* hanya terdapat 3.85% direktur wanita di dewan direksi mereka.

Kinerja perusahaan sering dilihat melalui perspektif keuangan yang bersumber dari laporan keuangan. Dari informasi tersebut pihak-pihak terkait akan melakukan perhitungan dan analisis dengan berbagai indikator pengukuran, seperti *profit margin ratio* yang didapatkan melalui perbandingan antara *net income* dengan sales (total pendapatan/penjualan). Rasio lainnya yang sangat populer adalah *Return on Assets* atau biasa disingkat dengan ROA. ROA sama dengan *profit margin*, perbedaannya adalah ROA merupakan perbandingan *net income* dengan total aset perusahaan. Dengan Indikator ini perusahaan dapat dinilai melalui seberapa efektif perusahaan menggunakan asetnya untuk mendapatkan keuntungan. Metode yang lain yang sering digunakan untuk mengukur kinerja atau performance perusahaan adalah metode *TOBIN'S Q Ratio*.



Sumber www.idx.co.id (data diolah, 2018)

Gambar 1.1. ROA Perusahaan yang listed di BEI 2013 – 2016 berdasarkan gender

Dari gambar 1.1 di atas terlihat dari tahun 2013 sampai 2015 trend ROA baik CEO wanita dan CEO pria menunjukkan tren penurunan tetapi tahun 2016 terlihat sama-sama naik. Pada tahun 2013 nilai ROA wanita lebih tinggi dari CEO pria, tetapi tahun 2014 nilai ROA CEO pria lebih tinggi, tetapi tahun 2016 gap perbedaan antara perusahaan yang dikelola CEO pria dan CEO wanita hampir sama. Dari gap yang hampir sama ini terlihat kinerja perusahaan yang dipimpin oleh CEO pria dan wanita hampir sama.

Riset-riset terdahulu sudah cukup banyak mengenai kinerja dan hubungannya dengan *gender diversity* baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Ada beberapa variabel independen yang mempengaruhi kinerja perusahaan dan hubungan dengan *Gender Diversity*. Campbell, Vera (2008) menggunakan variabel *Female Director, number of Director*. Adams dan Ferreira (2009) menggunakan variabel *percentage Female Director*, dari ke dua penelitian tersebut variabel *Female Director* menghasilkan pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan.

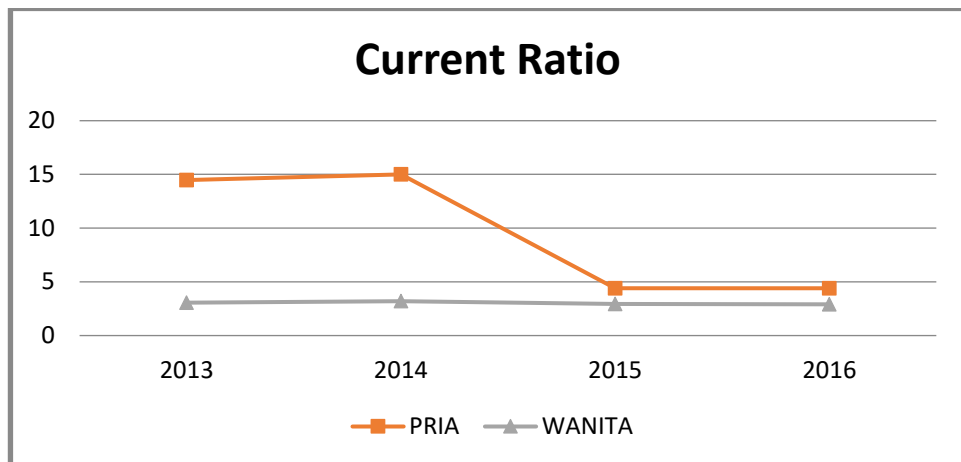
Mirza dan Mahmood (2012) memakai variabel *Female Director* pada penelitian mereka dengan hasil variabel *Female Director* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Siantar (2013) menggunakan *Variabel Gender Diversity* yaitu *Female Director*, dengan hasil variabel *Female Director* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. T. Jalbert, M. Jalbert, dan Furumo (2013) memakai variabel *Gender Diversity* yaitu *Female CEO*, dengan hasil penelitian variabel *Female CEO* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari perusahaan Ghosh et.al (2014), menggunakan variabel *Gender Diversity* yaitu *Female Director*, dan *Female CEO*, dengan hasil penelitian *Female director* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan sebaliknya *Female CEO* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja perusahaan.

Frye, dan Pham (2015) menggunakan variabel terkait *Gender Diversity* yaitu *Female Director* dan *Female CEO*, dari hasil penelitian mereka kedua variabel *Gender Diversity* ini tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lamers (2016)

dari Norwegia, dengan menggunakan variabel *Female Director*, hasilnya variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Triana dan Asri (2017) menggunakan variabel *Female Director*, dengan hasil variabel *Female Director* menghasilkan pengaruh positif pada kinerja perusahaan, Lee-Kuen, Sok-Gee dan Zainudin (2017) dari Malaysia menggunakan variabel *Gender Diversity* yaitu *Female Director* dengan hasil tidak ada pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja perusahaan. Ruuska (2017) dari Finlandia juga melakukan penelitian *Gender Diversity* dalam hal ini variabel *Female Director* dengan hasil variabel ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian-penelitian tentang kinerja perusahaan dan hubungannya dengan *Gender Diversity* sudah cukup banyak dilakukan, akan tetapi masih adanya ketidak konsistenan hasil penelitian antar variabel independen mempengaruhi kinerja perusahaan. Dari *sample* data ada beberapa gap yang teridentifikasi sebagai perbedaan antara teori atau penemuan terdahulu yang menarik untuk digali.

Current ratio merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan membayar kewajiban jangka pendek atau hutang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan. Dengan kata lain, seberapa banyak aktiva lancar yang tersedia untuk menutupi kewajiban jangka pendek yang segera jatuh tempo. Rasio lancar dapat pula dikatakan sebagai bentuk untuk mengukur tingkat keamanan (*margin of safety*) suatu perusahaan. *Current ratio* diperoleh dengan menghitung total aktiva lancar dibagi dengan kewajiban jangka pendek.



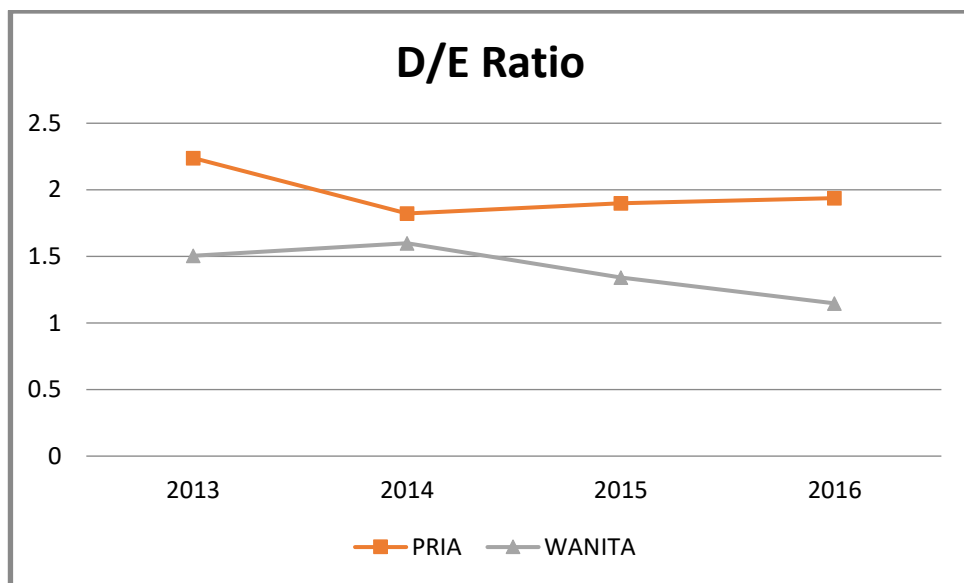
Sumber www.idx.co.id (data diolah, 2018)

Gambar 1.2 Perbandingan *Current Ratio* Perusahaan yang *listed* di BEI periode 2013 – 2016

Adanya perbedaan yang tinggi di tahun 2013, 2014 dengan tahun 2015 dan 2016 untuk CEO Pria disebabkan oleh turunnya nilai *current ratio* secara signifikan perusahaan Indoritel Makmur Internasional Tbk. dengan kode DNET. Penurunan ini disebabkan oleh meningkat tajamnya jumlah liabilitas perusahaan tersebut sejak tahun 2015, sehingga menyebabkan data *current ratio* nya turun. (*annual report* Indoritel Makmur International). Juga pada tahun 2015 masuknya investor baru di perusahaan ini sehingga perusahaan ini terus melakukan ekspansi bisnis. Berdasarkan gambar di atas terlihat grafik *current ratio* CEO pria jauh lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan dengan CEO wanita, walaupun adanya penurunan ditahun 2015 dan 2016, tetapi tetap ada gap dimana *current ratio* CEO pria lebih tinggi dari CEO wanita, hal ini menunjukkan kemampuan perusahaan dengan CEO pria lebih likuid dan lebih baik dalam memenuhi kewajiban hutang jangka pendeknya. Variabel *current ratio* ini dipergunakan oleh Siantar (2013) dengan hasil tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Debt to Equity Ratio disingkat dengan DER merupakan perbandingan rasio yang digunakan untuk menilai hutang dengan ekuitas. *Debt to Equity Ratio* (DER) mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi seluruh kewajibannya, yang ditunjukkan oleh berapa bagian modal sendiri yang

digunakan untuk membayar hutang. Rasio ini dicari dengan cara membandingkan antara seluruh hutang, termasuk hutang lancar dengan seluruh ekuitas. Rasio ini berguna untuk mengetahui jumlah dana yang disediakan pemegang (kreditor) dengan pemilik perusahaan. Dengan kata lain, rasio ini berfungsi untuk mengetahui setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan untuk jaminan hutang. (Kasmir, 2008).



Sumber www.idx.co.id (data diolah, 2018)

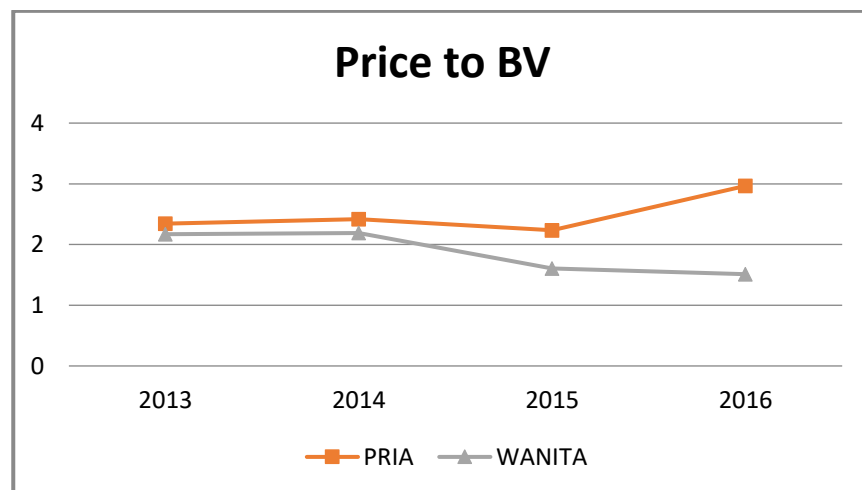
Gambar 1.3 Perbandingan DER Perusahaan yang listed di BEI periode 2013 – 2016

Rasio ini menggambarkan sampai sejauh mana modal pemilik dapat menutupi hutang-hutang kepada pihak luar. Semakin kecil rasio ini semakin baik. Dari Gambar 1.3 terlihat perusahaan CEO Pria memiliki DER yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan dengan CEO Wanita, artinya risiko hutang dari hutang perusahaan CEO Pria lebih tinggi dari perusahaan dengan CEO wanita, perbedaan ini hampir dua kali lipat. Meningkatnya nilai DER berarti meningkatnya jumlah hutang yang dimiliki oleh perusahaan.

Hasil Penelitian Lee-Kuen et.al (2017) menunjukkan variabel *Leverage/DER* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, berbeda hal nya

dengan penelitian Triana dan Asri (2017) serta Frye dan Pham (2015) menunjukkan pengaruh yang negatif. Sedangkan pada penelitian Siantar (2013) dan Lamers (2016) variabel *leverage* / DER ini tidak ada pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Price to book value (PBV), yang merupakan rasio pasar (*market ratio*) yang digunakan untuk mengukur kinerja harga pasar saham terhadap nilai bukunya. Rasio ini digunakan untuk melihat seberapa besar pasar menghargai nilai saham dibandingkan dengan Nilai buku perusahaan tersebut. Semakin tinggi rasio PBV yang menunjukkan semakin berhasil perusahaan menciptakan nilai bagi pemegang saham.



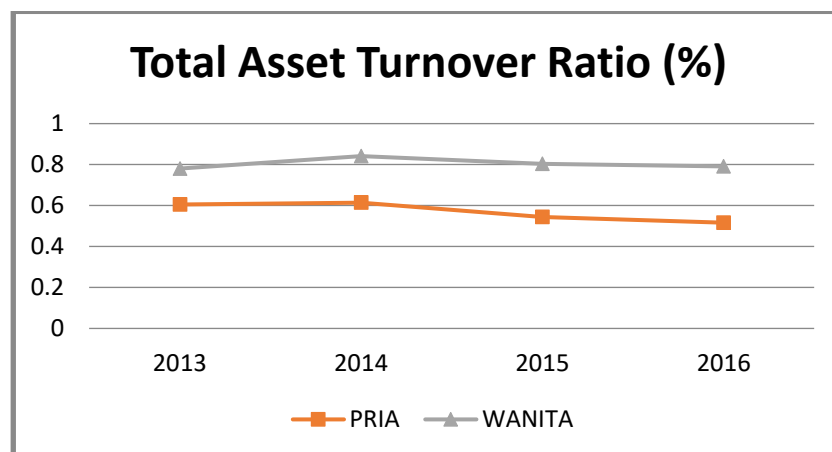
Sumber www.idx.co.id (data diolah, 2018)

Gambar 1.4 Perbandingan PBV CEO Pria dan CEO Wanita pada perusahaan yang *listed* di BEI periode 2013 – 2016

Pada Gambar 1.4 terlihat nilai dari PBV CEO pria lebih tinggi dari CEO wanita dengan gap perbandingan yang cukup besar, dari tahun 2013 sampai 2015 nilai PBV pria relatif stabil sedangkan untuk CEO wanita cenderung sedikit menurun. Pada tahun 2016 nilai PBV perusahaan dengan CEO wanita hampir satu, artinya nilai saham di pasaran relatif sama dengan nilai harga buku. Sedangkan perusahaan dengan CEO pria ada kenaikan yang cukup signifikan untuk nilai PBV nya, setelah dilakukan pengecekan lebih jauh hal ini

disebabkan oleh PT Sekawan Intipratama Tbk (SIAP) perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara dan jasa pertambangan ini mengalami kenaikan saham yang fenomenal di luar nilai wajar sehingga pada tanggal 9 November 2015 BEI mensuspend saham perusahaan tersebut, nilai saham SIAP ini mempengaruhi secara *average* semua perusahaan dengan CEO pria pada pengukuran tahun 2016. Penelitian yang dilakukan oleh Campbell dan Vera (2008) menunjukkan variabel PBV berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan sedangkan pada penelitian Jalbert et.al (2013) variabel ini berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Brigham (2001) *total asset turnover* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perputaran semua aktiva perusahaan, rasio ini dihitung dengan membagi penjualan dengan total aktiva. *Total asset turnover* dipengaruhi oleh nilai penjualan bersih yang dilakukan oleh perusahaan dibandingkan dengan nilai aktiva total yang dimiliki oleh perusahaan. Rasio *total asset turnover* yang tinggi, biasanya menunjukkan manajemen yang baik. Sebaliknya jika rasio *total asset turnover* yang rendah maka biasanya menunjukkan manajemen yang tidak terlalu baik.



Sumber www.idx.co.id (data diolah, 2018)

Gambar 1.5 Perbandingan *Total Asset Turnover Ratio* CEO pria dan CEO wanita pada perusahaan yang listed di BEI periode 2013 – 2016

Pada Gambar 1.5 terlihat tren nilai dari nilai *total asset turnover ratio* baik CEO pria maupun CEO wanita sama sedikit terjadi penurunan. Nilai *total asset turnover* CEO wanita lebih tinggi dari CEO pria. Variabel *total asset turnover ratio* sangat dipengaruhi oleh variabel sales/penjualan nya, dari penelitian yang dilakukan oleh Adam dan Ferreira (2009), Jalbert et. al (2013), dan Ghosh et. al(2014) menunjukkan variabel sales/penjualan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan (ROA).

Berdasarkan fenomena data-data rasio keuangan yang menjadi variabel-variabel di atas terlihat untuk CEO pria relatif lebih baik pada variabel *current ratio* dan *price to book value*, sedangkan CEO wanita terlihat relatif lebih baik dari CEO pria pada variabel *debt to equity ratio* dan *total asset turnover ratio*. Rasio likuiditas yang diwakili oleh *current ratio* serta rasio solvabilitas yang diwakili oleh DER terlihat saling berlawanan, sama-sama kemampuan perusahaan menutupi hutang satu dalam jangka pendek (*current ratio*) dan satu lagi dalam jangka panjang DER.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu masih didapati ketidak-konsistenan pengaruh variabel-variabel independen terhadap kinerja perusahaan, peneliti menggunakan beberapa pendekatan variabel independen seperti *Gender Diversity* dalam hal ini *female director*, *current ratio*, *debt to equity rasio*, *price to book value* serta *total asset turnover ratio* terhadap variabel dependen kinerja perusahaan dalam hal ini ROA. Banyak sekali studi yang dilakukan di negara luar, penulis melakukan penelitian untuk perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia, dengan mengambil perusahaan-perusahaan yang *listed* di BEI. Tidak banyak perusahaan yang tercatat di Bursa Saham Indonesia yang memiliki *top leader management* khususnya CEO wanita memimpin suatu perusahaan di Indonesia. Dengan jumlah perusahaan yang *listed* di BEI sudah cukup banyak dan beragam bidang sehingga diharapkan bisa mewakili kondisi *gender diversity* di Indonesia.

1.3. Perumusan Masalah

Ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan antara lain, kondisi ekonomi, kondisi pasar dan kondisi dari perusahaan tersebut. Pada penelitian ini difokuskan kepada kondisi internal perusahaan dengan melihat kinerja dari rasio-rasio keuangan perusahaan tersebut. Batasan dari penelitian ini hanya melihat kinerja berdasarkan *gender diversity* dan juga lebih kearah rasio-rasio keuangannya, bukan kearah perbedaan pria dan wanita dalam mengambil risiko serta aspek-aspek psikologis lainnya.

Keberagaman gender dalam dewan direksi dipercaya mempengaruhi setiap kebijakan yang diambil dan akan memberikan manfaat kepada perusahaan diantaranya terdapat banyak alternatif prespektif dalam pengambilan keputusan, lebih kreatif dan inovatif dan sukses dalam hal marketing untuk menghadapi konsumen yang berbeda-beda, Dezsò, Ross (2012).

Walaupun begitu jumlah direksi wanita dan jumlah CEO wanita dalam suatu perusahaan masih tetap terbatas dalam suatu perusahaan. Tetapi terlihat adanya kenaikan secara jumlah dan persentase terhadap total jumlah CEO di perusahaan yang *listed* di Bursa Efek Indonesia. Berdasarkan fenomena di atas dimana hasil penelitian yang telah dilakukan di berbagai negara dan bermacam-macam variabel maka penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai keberagaman gender dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan di Indonesia, dengan jumlah perusahaan yang diteliti lebih banyak dan variabel yang dimonitor, serta atribut gender yang lebih beragam, untuk itu penulis mengambil tema :

“PERBEDAAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN CEO PRIA DAN WANITA: STUDI EMPIRIS PERUSAHAAN YANG *LISTED* DI INDONESIA”

1.4. Pertanyaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh parsial antara *gender diversity* dan rasio-rasio keuangan terhadap kinerja perusahaan yg *listed* di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2015 ?

2. Apakah ada perbedaan kinerja yang signifikan antara perusahaan yang dipimpin CEO pria dan CEO wanita pada perusahaan-perusahaan yang *listed* di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2015 ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian di atas tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh variabel *gender diversity* yaitu *Female Director*, *current ratio*, *debt to equity ratio*, *price to book value* dan *Total Asset Turnover Ratio* terhadap kinerja perusahaan yang *listed* di Bursa Efek Indonesia periode 2013 – 2015.
2. Untuk mengetahui perbedaan kinerja yang signifikan antara perusahaan yang CEO pria dan CEO wanita di perusahaan yang *listed* di Bursa Efek Indonesia periode 2013 -2015.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Penambahan wawasan maupun bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam bidang yang sama.
2. Memberikan gambaran kesesuaian antara teori dan implementasi yang terjadi di kehidupan nyata.

1.6.2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi gambaran dan masukan terkait bagi pemegang saham serta investor terkait keberadaan *gender diversity* di dewan direksi suatu perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan disusun dalam lima bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan topik dan variabel untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis. Kajian pustaka mencakup teori-teori yang sudah ada dalam buku teks maupun temuan-temuan terbaru yang ditulis dalam jurnal, skripsi, dan disertasi yang dapat dipercaya. Hasil kajian tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan penelitian.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini hasil dari penelitian dan pembahasan yang harus diuraikan secara rinci dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian. Sistematika pembahasan ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap cakupan, batasan, dan isi topik apabila disajikan dalam sub-sub judul. Setiap aspek pembahasan dimulai dari analisis data, interpretasi data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan sebaiknya dilakukan dengan membandingkan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teori yang relevan.

BAB V : KESIMPULAN

Pada bab ini disajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan. Terdapat dua alternatif cara penulisan kesimpulan, yaitu dengan cara butir demi butir dan dengan cara uraian padat.

Saran merupakan implikasi kesimpulan yang berhubungan dengan masalah. Selain menyentuh aspek praktis, perumusan rekomendasi juga harus ditunjukkan kepada para pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian, dan dapat pula ditunjukkan kepada para peneliti berikutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian sebelumnya.