

PERAN INTENSITAS INOVASI SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH GENDER DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Hidayati Nur Rochmah *
Hayyu Rachma Annisa †
Wisudanto Mas Soeroto ^β

ABSTRACT

This study aims to examine the role of innovation intensity in moderating the influence of board gender on company performance. This study uses quantitative data with data sources in secondary data, which will be processed using SPSS 22 software. This study's population are non-financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2014-2018 with 690 observations. This study found that board diversity has a positive effect on company performance. The higher the level of board diversity in this case the gender in a board, the higher the level of firm performance. The gender of the board of directors can help in making decisions because there are different perspectives on the discussion. Different perspectives will create a sense of caution which can help prevent risks. Besides, this study also found that the intensity of innovation could strengthen or moderate the effect of board diversity on firm performance. The company's intensity of innovation is higher when there are women on its board of directors. This is because various perspectives are important to be able to provide creative solutions, such as innovation. The intensity of innovation can increase when there is gender diversity on the board of directors to make firm performance increase.

Keywords: Board Gender, Firm Performance, Innovation Intensity, R&D

1. PENDAHULUAN

Secara umum perusahaan dibangun untuk meningkatkan nilai perusahaan (Rochmah & Ardianto, 2020). Indikator prestasi yang dicapai oleh perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja keuangan merupakan prestasi yang diraih oleh perusahaan yang diukur dari laba operasi perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan yang dilakukan secara periodik oleh perusahaan.

* hidayati.nur.rochmah-2020@feb.unair.ac.id, Universitas Airlangga

† hayyu.rachma.anisa-2017@feb.unair.ac.id, Universitas Airlangga

^β wisudanto@feb.unair.ac.id, Universitas Airlangga

Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan dapat menggambarkan kelemahan dan kelebihan perusahaan. Para manajer keuangan juga dapat mengukur kinerja perusahaan berdasarkan rasio keuangan secara berkala (Iswadi, 2016).

Keberadaan dewan direksi berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dewan direksi sebagai pihak manajemen memengaruhi kinerja operasional perusahaan melalui keputusan strategis atau taktis. Efisiensi tata kelola perusahaan dipengaruhi oleh struktur kepemilikan dan komposisi dewan serta evaluasi kinerja secara berkala dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Chiang & Lin, 2011).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjelaskan konsep pengelolaan perusahaan. Pengelolaan yang baik disebut juga *good corporate governance* (GCG) atau tata kelola perusahaan. GCG perlu diimplementasikan secara konsisten dan dijadikan landasan operasional perusahaan agar dapat meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas korporasi guna melaksanakan nilai *stakeholder* dalam jangka panjang dengan tetap mengawasi kepentingan *stakeholder* lain, dan didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan *ethical value*. Salah satu prinsip GCG adalah kesetaraan dan kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan kesetaraan dalam memenuhi kepentingan *stakeholder*. Efisiensi tata kelola perusahaan dapat dilakukan salah satunya dengan meningkatkan keberagaman pada dewan direksi. Keberagaman dapat dilihat dari umur, latar pendidikan, dan gender (Chiang & Lin, 2011).

Dalam publikasi FCGI (2002), yang berkenaan dengan bentuk dewan perusahaan, terdapat dua sistem yang berbeda yang berasal dari dua sistem hukum yang berbeda, yaitu Anglo Saxon (*one tier system*) dan Kontinental Eropa (*two tier system*). Perusahaan-perusahaan di Indonesia umumnya berbasis *two-board system* atau *two-tier board system*, seperti kebanyakan perusahaan di Eropa (*model Continental Europe*). Hanya ada perbedaan dalam kedudukan dewan komisaris yang tidak langsung membawahi dewan direksi. Menurut *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia* (2006), dewan komisaris sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk mengawasi dan menasihati direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan GCG. Meskipun demikian, dewan komisaris tidak boleh turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Amin dan Sunarjanto (2016)

menemukan bahwa dewan komisaris tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja perusahaan.

Menurut Mutmainah (2007), gender merupakan perbedaan nonbiologis antara pria dan wanita dari cara bersikap, budaya, dan aspek sosial. Fakih (2006) menyatakan bahwa gender adalah sifat yang terdapat pada pria atau wanita yang tersusun secara sosial atau budaya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pria dan wanita memiliki respon yang berbeda ketika dihadapkan pada masalah yang sama (Novilia & Nugroho, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peni dan Vähämaa (2010) bahwa pria dan wanita bertindak berbeda dalam mengambil keputusan: wanita cenderung menghindari risiko; cara pria memimpin lebih mendominasi; gaya komunikasi dan konservatisme yang mungkin berdampak pada laporan keuangan. Perbedaan gender dalam perusahaan dapat berdampak pada keputusan yang diambil dan kebijaksanaan perusahaan.

Kongres yang diselenggarakan oleh International Monetary Fund (IMF) dan World Bank Group (WBG) di Bali mendiskusikan perkara *human capital*. Topik ini kembali dibahas saat pertemuan IAI ke-13 pada Desember 2018. Selain membahas *human capital*, topik lain yang dibahas adalah *pursuing womens economic empowerment*. Keberadaan menteri wanita dalam jajaran Kabinet Indonesia Maju, seperti Sri Mulyani dan Ida Fauziyah, memberikan keteladanan bahwa wanita sanggup memimpin dan menyatakan kesetaraan gender. Meskipun kesetaraan gender sudah mulai diterapkan dalam dunia politik, peraturan di Indonesia masih belum mendukung kedudukan wanita dalam jajaran direksi perusahaan.

Dewasa ini, perusahaan memiliki eksekutif wanita dalam jajaran direksinya. Hal ini dapat terjadi karena terdapat banyak kemajuan baik dalam pendidikan maupun karier. Emansipasi wanita yang sekarang terjadi membuat wanita dapat terjun lebih dalam ke kehidupan bermasyarakat. Wanita dinilai dapat menduduki jabatan pemimpin dalam perusahaan meskipun terdapat pandangan bahwa pria lebih pantas menduduki jabatan pemimpin di dalam perusahaan. Meskipun demikian, ketidakseimbangan gender di Indonesia meningkat pada tahun 2014. Hal itu dinyatakan oleh World Economic Forum dalam laporannya bahwa Indonesia mengalami peningkatan peringkat yang sebelumnya berada di posisi ke-95 pada tahun 2013 menjadi posisi ke-97 pada tahun

2014. Laporan yang diterbitkan oleh Bank Dunia pada tahun 2013 yang berjudul “IFC Mendukung Perempuan di jajaran Direksi Perusahaan di Indonesia” mengemukakan bahwa separuh pekerja di Indonesia adalah wanita, tetapi hanya enam persen yang menjadi anggota direksi (Novilia & Nugroho, 2016). Di Eropa, seperti Belgium, Prancis, Norwegia, dan Italia, telah ditetapkan regulasi tentang keberadaan dewan direksi wanita di perusahaan tertentu.

Beberapa studi telah dilakukan dengan mengaitkan keanekaragaman dewan dengan inovasi karena heterogenitas di dewan dapat mengarah pada jangkauan ide yang lebih luas, tingkat kreativitas yang besar, hingga tingkat dan kualitas inovasi lebih tinggi. Heterogenitas dalam manajemen puncak meliputi karakteristik demografis, seperti usia, kebangsaan, jenis kelamin, keberagaman ras, memengaruhi gagasan dan jenis inovasi, serta meningkatkan inovasi dalam perusahaan (Østergaard *et al.*, 2011).

Inovasi merupakan hal penting dalam bisnis dan dapat dikatakan sebagai prediksi paling penting untuk menentukan kinerja perusahaan. Inovasi juga dapat membuat perusahaan dapat berkompetisi secara unggul sehingga dapat meningkatkan pangsa pasar dan penjualan perusahaan. Terdapat dua inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu inovasi inkremental dan inovasi radikal. Inovasi inkremental adalah inovasi yang dilakukan dengan perubahan kontinu yang tidak signifikan dan disesuaikan dengan praktik yang ada. Inovasi radikal melibatkan perubahan yang signifikan dan berpengaruh pada industri. Inovasi radikal juga membutuhkan risiko yang lebih tinggi dan lebih banyak tantangan manajemen dibandingkan dengan inovasi inkremental.

Ada beragam definisi inovasi. Menurut ahli ekonomi, Josef Schumpeter, inovasi terbagi lima jenis, yaitu memberitahukan produk baru atau mengubah kualitatif pada produk yang telah ada, memperbaiki proses ke industri, menciptakan pasar baru, mengembangkan bahan baku terbaru atau input yang lain, dan mengubah organisasi industri. Dalam korporasi, inovasi didefinisikan sebagai implementasi dari ide baru terhadap proses, produk, dan kegiatan korporasi lainnya agar dapat adaptif dengan lingkungan yang dinamis.

Keberadaan dewan direksi wanita dinilai dapat meningkatkan efektivitas tata kelola internal perusahaan karena representasi yang lebih besar dengan lebih banyak

monitor yang dilakukan, peningkatan pengungkapan kepada publik, serta aktivitas dan independensi yang lebih baik (Perrault, 2015). Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa direksi wanita membantu mengurangi masalah keagenan dan dapat meningkatkan inovasi dengan memberikan pemantauan yang efektif. Di sisi lain, monitoring intensif yang dilakukan direksi wanita dapat mengurangi inovasi bila terjadi bias hingga terlalu fokus pada inovasi dengan laba jangka pendek dan mengurangi investasi dalam inovasi jangka panjang (Becker-Blease, 2011).

Dalam keadaan tertentu, aktivitas yang memiliki risiko rendah tidak berarti kinerja yang diberikan tidak optimal (Khan & Vieito, 2013). Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perryman *et al.*, (2016) bahwa peningkatan keragaman gender tidak hanya mengurangi risiko perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah inovasi; perusahaan harus dapat meningkatkan pengetahuan, teknologi dan memperluas cakupan pasar perusahaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Ellitan, 2006).

Perbedaan dalam perilaku manajerial juga dapat memberikan manfaat spesifik konteks. Secara umum, inovasi membuat manajer lebih leluasa untuk membuat keputusan sehingga memperkuat pentingnya efektivitas manajerial untuk kinerja perusahaan (Castanias & Helfat, 2001). Motivasi juga merupakan kontributor utama kreativitas (Oldham & Cummings, 1996). Implikasi positif representasi wanita di tingkat manajemen puncak untuk motivasi dan komitmen organisasi manajer wanita di tingkat yang lebih rendah dalam hierarki seharusnya sangat bermanfaat, yakni manajer wanita lebih banyak terlibat dalam hal yang berkaitan dengan inovasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif pada kinerja perusahaan, artinya semakin banyak keberadaan wanita dalam dewan direksi, kinerja perusahaan juga akan semakin baik (Amin & Sunarjanto, 2016; Liu, 2014; Low, 2015). Namun, Iswadi (2016) menguji pengaruh dewan direksi wanita terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. Studi ini juga meneliti apakah penerapan *corporate governance* dalam bentuk diversitas gender akan memengaruhi perusahaan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa keberadaan direksi wanita berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan. Penambahan

variabel intensitas inovasi sebagai variabel moderasi diperlukan untuk menjembatani adanya gap hasil penelitian terkait keragaman gender terhadap kinerja perusahaan karena diketahui hasilnya tidak hanya berpengaruh, tetapi ada juga sebaliknya. Oleh karena itu, penulis menambahkan variabel intensitas inovasi sebagai moderasi untuk memberikan temuan baru bahwa intensitas inovasi dapat menjadi variabel yang memoderasi keragaman gender terhadap kinerja perusahaan. Untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya, penulis dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada keragaman gender dewan direksi perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji hipotesis dan data sekunder yang diambil dari laporan tahunan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014--2018. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dan menguji peran moderasi intensitas inovasi terhadap pengaruh gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Sampel penelitian ini sebanyak 690 observasi.

Penelitian ini berkontribusi bagi perusahaan untuk memberikan informasi terkait peran moderasi intensitas inovasi terhadap gender dewan direksi dalam memengaruhi kinerja perusahaan sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan inovasi dalam perusahaan. Selanjutnya, diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan investor dalam mengambil keputusan untuk berinvestasi dalam inovasi dan akademisi diharapkan memperoleh wawasan terkait peran moderasi intensitas inovasi terhadap gender dewan direksi yang memengaruhi kinerja perusahaan.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Critical Mass Theory

Teori yang disampaikan oleh Kanter (1977) menyatakan bahwa interaksi suatu kelompok bergantung pada ukuran kelompok tersebut. Ketika sebuah subkelompok mencapai ambang tertentu atau *critical mass*, tingkat pengaruh dari subkelompok meningkat. Teori ini menyatakan bahwa ketika sebuah kelompok minoritas mencapai *critical mass*, perubahan kualitatif akan terjadi dalam sifat interaksi kelompok. Dengan kata lain, ketika direksi wanita dalam perusahaan mencapai tiga orang, direksi pria akan bias dan direksi wanita akan mendapatkan pengakuan atas prestasi dan pencapaiannya

(Torchia *et al.*, 2011). Teori ini juga menjelaskan bahwa direksi wanita dapat memengaruhi pengambilan keputusan, inovasi bisnis, atau *corporate social responsibility* (CSR). Keberadaan setidaknya tiga wanita dalam direksi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap keberhasilan perusahaan dibandingkan perusahaan yang hanya memiliki satu direksi wanita (Liu *et al.*, 2014).

Resource Dependence Theory

Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya harus menerapkan sistem terbuka untuk bertukar dan memperoleh sumber daya untuk keberlangsungan perusahaan sehingga membuat ketergantungan antara perusahaan dan pihak eksternal. Terdapat manfaat dengan menjalin hubungan eksternal, antara lain mendapatkan informasi dan keahlian, menciptakan komunikasi dengan konstituen perusahaan, komitmen, atau dukungan dari organisasi penting, dan menciptakan legitimasi perusahaan di lingkungan eksternal (Pfeffer & Salancik, 1978).

Teori tersebut menyatakan bahwa direksi menghubungkan perusahaan dengan organisasi eksternal lainnya untuk mengatasi ketergantungan lingkungan. Keragaman dewan direksi dapat memperluas komunikasi, koneksi, dan hubungan perusahaan (Liu *et al.*, 2014). Keragaman juga dinilai dapat memperluas kemungkinan akses ke keuangan dan meningkatkan hubungan dengan pesaing dan pelanggan. Ide atau gagasan dapat lebih beragam, strategi pemasaran dan hasil organisasi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, koneksi yang diciptakan oleh direksi wanita yang mengakibatkan ketergantungan pada sumber daya eksternal dapat meningkatkan sumber daya yang kritis sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (García-Meca, *et al.*, 2015). Sumber daya yang beragam diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan inovasi. Inovasi yang terus dilakukan dapat menarik konsumen baru karena diferensiasi perusahaan dalam industrinya.

Pengembangan Hipotesis

Gender Dewan Direksi dan Kinerja Perusahaan

Kehadiran wanita dalam perusahaan menjadi isu hangat dalam dekade ini. Beberapa negara menekankan kehadiran wanita dalam jajaran manajemen puncak, termasuk Indonesia. Low *et al.*, (2015) menyatakan dalam penelitiannya yang dilakukan di negara

di Asia bahwa keberadaan dewan direksi wanita mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena dipicu oleh krisis keuangan pada tahun 2008. Dalam hal ini, keragaman dewan dianggap sebagai mekanisme untuk meningkatkan efektivitas dewan. Diversitas dibagi dalam dua tipe, yaitu demografis, yang mencakup jenis kelamin, usia, etnis, ras, dan kognitif, yang mencakup pengetahuan, pendidikan, nilai-nilai, dan persepsi (McGuire & Taylor, 2017). Mayoritas penelitian berfokus pada keragaman demografis atau yang dapat diamati dan gender menjadi salah satu karakteristik yang dapat diamati dari dewan direksi.

Jumlah wanita dalam perusahaan mencapai proporsi yang besar akan menyebabkan perubahan yang signifikan di dalam perusahaan. Kelompok yang heterogen akan lebih efektif dalam menghadapi perubahan organisasi; hal itu menunjukkan bahwa kelompok ini dapat merespon dengan baik perubahan pasar yang dinamis (McGuire & Taylor, 2017). Beberapa penelitian sebelumnya memiliki argumen tentang pengaruh positif keberadaan direksi wanita dalam perusahaan. Pertama, keragaman dewan menyiratkan direktur yang beragam dapat meningkatkan profitabilitas dan nilai perusahaan karena memiliki karakteristik yang unik, bakat dan kemampuan yang baik. Kedua, keragaman gender dapat membantu memudahkan pemecahan masalah karena terdapat perspektif yang berbeda dalam diskusi. Perspektif yang berbeda akan membuat kehati-hatian dalam mengambil keputusan sehingga dapat menghindari risiko. Oleh karena itu, dewan direksi dengan keterampilan, latar belakang budaya, dan gender yang berbeda menyediakan sumber daya strategis sehingga meningkatkan kinerja perusahaan (Kılıç & Kuzey, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif antara gender dewan direksi dan kinerja perusahaan.

Gender Dewan Direksi, Intensitas Inovasi, dan Kinerja Perusahaan

Keragaman gender memiliki banyak manfaat. Salah satunya merupakan informasi yang didapat lebih menyeluruh dan pandangan yang berbeda terhadap sebuah perspektif. Hal tersebut sangat penting untuk melaksanakan tugas-tugas yang membutuhkan solusi yang kreatif, seperti inovasi. Inovasi mengandalkan rekombinasi yang unik serta penerapan kembali dari sumber daya yang ada. Keragaman secara umum dikaitkan dengan kreativitas dan tingkat inovasi yang tinggi (Dezso, 2012). Keragaman gender

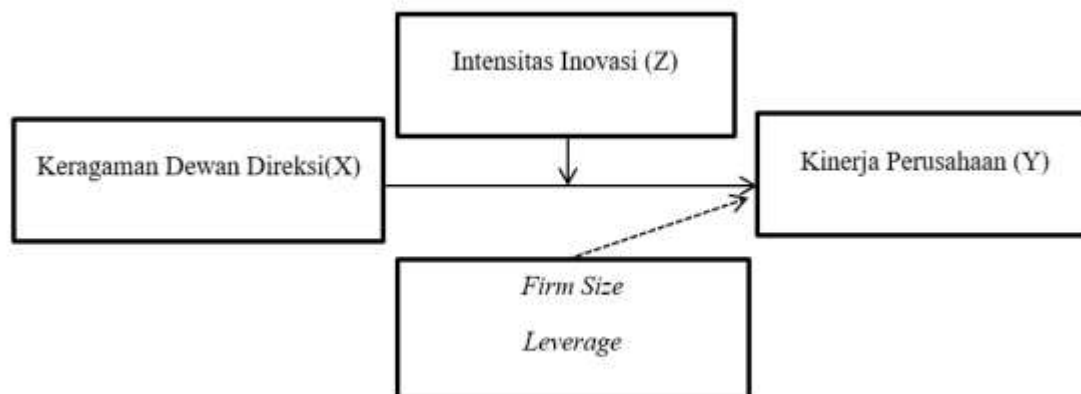
khususnya memfasilitasi kreativitas. Oleh karena itu, keberadaan wanita dalam manajemen puncak menguntungkan perusahaan yang memiliki strategi untuk berfokus pada inovasi dan lebih relevan dengan kegiatan manajer di seluruh perusahaan.

Oldham dan Cummings (1996) mendefinisikan kreativitas sebagai produk, ide, atau prosedur yang memenuhi dua kondisi. Pertama, semua itu merupakan sesuatu yang original. Kedua, semua itu berpotensi memiliki manfaat bagi kinerja kreatif atau inovasi organisasi. Artinya, kreativitas mengacu pada produk, ide, dan sesuatu yang dihasilkan pada tingkat individu, sedangkan inovasi mengacu pada keberhasilan implementasi ide dan produk pada tingkat organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh García-Manjón dan Romero-Merino (2012) menunjukkan bahwa R&D (*research and development*) memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan penjualan, terutama perusahaan teknologi. Upaya R&D juga dikaitkan dengan kenaikan kinerja perusahaan. Inovasi dapat memperkuat keberadaan direksi wanita dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Chen *et al.*, 2018). Berdasarkan uraian tersebut dibuatlah hipotesis berikut:

H2: Intensitas inovasi memperkuat hubungan pengaruh gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

Identifikasi Variabel

Melalui penjelasan hipotesis, penjabaran teori, dan penelitian terdahulu (Dezso, 2012; Liu, 2014; Low, 2015; Amin & Sunarjanto, 2016; Iswadi, 2016; Cabeza-García *et al.*, 2019), penulis mengembangkan model konseptual (Gambar 1), yaitu keragaman dewan direksi sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen, intensitas inovasi sebagai variabel moderasi, serta *firm size* dan *leverage* sebagai variabel kontrol. Variabel kontrol digunakan untuk menjelaskan fenomena secara optimal karena variabel lainnya juga dapat memengaruhi variabel dependen.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah disusun sehingga didapatkan simpulan yang dapat digeneralisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh melalui laman resmi Bursa Efek Indonesia (BEI). Data penelitian diperoleh melalui laporan keuangan yang telah diaudit periode 2014--2018.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah perusahaan nonkeuangan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Perusahaan nonkeuangan dipilih karena memiliki kriteria dan standar pelaporan keuangan yang berbeda sehingga tidak dapat dibandingkan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Kriteria pemilihan sampel adalah perusahaan-perusahaan nonkeuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan tidak keluar (*delisted*) sepanjang tahun 2014--2018, tersedia laporan keuangan dan laporan tahunan tahun 2014--2018, dan perusahaan memiliki informasi sesuai dengan data yang diteliti, yaitu terdapat biaya R & D. Berdasarkan kriteria sampel tersebut terdapat 690 observasi.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini tersusun atas satu variabel terikat, yakni kinerja perusahaan; variabel-variabel bebas, yakni gender dewan direksi; variabel moderasi, yaitu intensitas inovasi; variabel kontrol, yakni ukuran perusahaan dan *leverage*. Masing-masing dideskripsikan dalam Tabel 1.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Nama Variabel	Proksi/ Indikator	Pengukuran
Kinerja perusahaan	ROA	Laba dibagi total aset (Amin & Sunarjanto, 2016)
Gender Dewan Direksi	GD	Jumlah direktur wanita dibagi jumlah direksi (Kılıç & Kuzey, 2016).
Intensitas Inovasi	INO	Beban R&D dibagi dengan total aset (Murhadi <i>et al.</i> , 2018).
<i>Firm Size</i>	SIZE	Logaritma natural (Ln) dari total aset (Kılıç & Kuzey, 2016).
<i>Leverage</i>	LEV	Total liabilitas dibagi total aset (Kılıç & Kuzey, 2016)

Teknik Analisis Data

Untuk dapat menjawab hipotesis, penelitian ini menggunakan dua teknik analisis, yaitu regresi linier berganda untuk menguji hubungan variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan terhadap variabel independen, yaitu dewan direksi wanita, dilanjutkan dengan uji regresi moderasi untuk menguji apakah intensitas inovasi memoderasi pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Analisis regresi tersebut menggunakan perangkat lunak SPSS 22. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, pertama-tama dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$ROA_{it} = \alpha + \beta_1 GD_{it} + \beta_2 Size_{it} + \beta_3 LEV_{it} + E_{it} \quad (1)$$

$$ROA_{it} = \alpha + \beta_1 GD_{it} + \beta_2 INO_{it} + \beta_3 GD_{it} * INO_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 LEV_{it} + E_{it} \quad (2)$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik Variabel

Hasik uji deskriptif statistik dapat dilihat pada Tabel 1. Tabel 1 menjelaskan bahwa ROA memiliki rata-rata 0,041423 dan standar deviasi sebesar 0,1042523. Standar deviasi yang lebih besar daripada rata-rata menunjukkan bahwa data lebih bervariasi. Dalam penelitian ini nilai minimum sebesar -0,7181 dan nilai maksimum sebesar 0,9210. Dewan direksi memiliki nilai rata-rata 0,125047 dan standar deviasi sebesar 0,1770297. Nilai minimum sebesar 0,0000 berarti perusahaan tidak memiliki direksi wanita dalam perusahaan. Nilai maksimum sebesar 1,0000 berarti proporsi dewan direksi seimbang antara pria dan wanita. Inovasi memiliki rata-rata sebesar 0,017898 dan standar deviasi 0,0702920. Nilai minimum sebesar 0,000049 dan nilai maksimum sebesar 0,9822. Nilai maksimum menunjukkan bahwa perusahaan memiliki fokus untuk melakukan penelitian dan pengembangan dalam perusahaan.

Rata-rata *size* sebesar 29,260864 dan standar deviasi 1,4871116. Nilai minimum sebesar 24,8602 dan nilai maksimum sebesar 39,3896. *Leverage* memiliki nilai rata-rata 0,514400 dan standar deviasi sebesar 0,3455038. Nilai minimum *leverage* sebesar 0,00023 dan nilai maksimum sebesar 5,5739. Semakin tinggi nilai *leverage* menandakan bahwa perusahaan menggunakan utang untuk mendanai aset perusahaan.

Berdasarkan Tabel 2, diketahui nilai standar deviasi variabel ROA, proporsi, dan inovasi lebih besar daripada *mean*. Standar deviasi merupakan cerminan rata-rata penyimpangan data dari *mean*. Standar deviasi dapat menggambarkan seberapa besar variasi data. Jika nilai standar deviasi lebih besar daripada nilai *mean*, hal itu menandakan bahwa nilai *mean* merepresentasikan keseluruhan data yang kurang baik.

Tabel 2
Hasil Uji Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
ROA	690	-0,7181	0,9210	0,041423	0,1042523
PROPORSI	690	0,0000	1,0000	0,125047	0,1770297
INOVASI	690	0,0000	0,9822	0,017898	0,0702920
PROPORSI* I NOVASI	690	0,0000	0,1595	0,002240	0,0118930
SIZE	690	24,8602	39,3896	29,260864	1,4871116

LEVERAGE	690	0,0000	5,5739	0,514400	0,3455038
	690				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal dan bebas dari multikolinearitas, gejala heterokedastisitas, dan autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda untuk Model 1 menguji pengaruh variabel independen, yaitu gender dewan direksi, dan variabel kontrol, yaitu *size* dan *leverage* terhadap variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan. Model 2 merupakan hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang menguji efek moderasi intensitas inovasi pada pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan (Tabel 3).

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

Variabel independen	Regresi Linier			Regresi Moderasi (MRA)		
	B	t	Sig	B	t	Sig
(Constant)	-0,125	-1,626	0,105	-0,121	-1,560	0,119
PROPORSI	0,065	2,976	0,003*	0,047	2,056	0,040*
INOVASI	-	-	-	-0,013	-0,201	0,841
PRO*INOVASI	-	-	-	0,975	2,514	0,012*
SIZE	0,07	2,483	0,013*	0,006	2,436	0,015*
LEVERAGE	-0,062	-5,544	0,000*	-0,065	-5,770	0,000*
R ²		0,058			0,069	
N		690			690	
F Statistic		14,076			10,066	
F Sig		0,000			0,000	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22

Pengaruh Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, gender dewan direksi berpengaruh positif signifikan pada kinerja perusahaan. Hal itu dibuktikan dengan nilai signifikansi dewan direksi sebesar 0,003, lebih kecil daripada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Nilai positif pada koefisien dewan direksi menunjukkan hubungan searah antara dewan direksi dan kinerja

perusahaan. Semakin banyak dewan direksi wanita semakin meningkatkan tingkat kinerja perusahaan. Hal itu sejalan dengan teori *critical mass* yang menyatakan bahwa saat sebuah subkelompok mencapai ambang tertentu, terdapat perubahan kualitatif pada sifat kelompok tersebut. Keberadaan direksi wanita dapat memengaruhi pengambilan keputusan saat terdapat lebih dari satu direksi wanita dalam perusahaan.

Liu *et al.* (2014) menyatakan bahwa keberadaan direksi wanita membantu perusahaan dalam memperluas komunikasi dan menjalin hubungan baik dengan konsumen wanita. Hal tersebut sejalan juga dengan teori *resource dependence* yang menyatakan bahwa perusahaan memperoleh manfaat melalui direksi dalam tiga hal, yaitu saran, legitimasi, dan akses ke sumber daya atau komunikasi. Beberapa perusahaan memasukkan wanita ke jajaran direksi untuk mendapatkan perspektif lain dalam pengambilan keputusan yang penting sehingga keragaman gender dalam dewan direksi membantu meningkatkan reputasi dan kualitas keputusan direksi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kyaw *et al.* (2015), Aggarwal *et al.* (2019), dan Reguera-Alvarado *et al.* (2017). Aggarwal *et al.* (2019) menyatakan bahwa keberadaan dewan yang lebih beragam secara demokratis dan struktural cenderung memiliki kemampuan dalam memberikan nasihat dan monitor yang lebih unggul sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Reguera-Alvarado *et al.* (2017) menyatakan keragaman gender dewan dapat meningkatkan nilai perusahaan karena dapat memberikan ide yang baru dan pandangan serta kemampuan yang berbeda.

Pengaruh Intensitas Inovasi dalam Memoderasi Keragaman Gender Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi antara dewan direksi dan intensitas inovasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,012 sehingga membuktikan bahwa intensitas inovasi dapat memoderasi secara signifikan pengaruh gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan karena memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien positif sebesar 0,975 menunjukkan bahwa intensitas inovasi dapat memperkuat pengaruh positif gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Artinya, intensitas inovasi dapat meningkat saat terdapat keragaman gender pada dewan direksi sehingga membuat kinerja perusahaan meningkat. Hal itu sejalan dengan

penelitian Ellitan (2006) yang menyatakan bahwa strategi inovasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian Ellitan (2006) juga mendukung teori *resource dependence* yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki orientasi untuk menjadi pemimpin pasar akan semakin tinggi intensitas inovasi produk dan proses yang dilakukan. Perusahaan juga terdorong untuk mengambil lebih banyak sumber inovasi dari dalam atau luar perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dezso (2012) bahwa intensitas inovasi memoderasi secara signifikan untuk memperkuat pengaruh positif keragaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki setidaknya satu wanita dalam jajaran direksi menghasilkan nilai ekonomi rata-rata satu persen lebih banyak daripada perusahaan yang tidak memiliki dewan direksi wanita dalam perusahaan dan juga menikmati kinerja akuntansi yang unggul.

Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian ini menggunakan variabel kontrol *firm size (size)* dan *leverage*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, *size* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Chiang & Lin (2011), Kılıç & Kuzey (2016) dan Cabeza-García *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa perusahaan yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan kecil karena memiliki kekuatan yang lebih besar atau keuntungan efisiensi karena ukuran perusahaan dapat memengaruhi struktur perusahaan, kemampuan pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi kinerja.

Leverage berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja perusahaan, artinya tingkat utang yang lebih tinggi mengurangi kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Cabeza-García *et al.* (2019) dan Lome *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa analisis biaya agensi dari kepentingan yang berbeda antara pemegang saham dan kreditor menunjukkan hubungan negatif antara utang dan kinerja. Dengan demikian, *leverage* yang negatif menunjukkan kinerja perusahaan baik karena perusahaan dapat mempertahankan jumlah aset yang lebih besar dibandingkan jumlah utang yang dimiliki perusahaan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui peran intensitas inovasi dalam memoderasi pengaruh gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, disimpulkan bahwa gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dewan direksi diukur dengan membandingkan jumlah direksi wanita terhadap keseluruhan jumlah dewan direksi dalam perusahaan. Artinya, perusahaan yang memiliki direksi wanita dalam jajaran direksinya akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perusahaan. Gender dewan direksi dapat membantu dalam mengambil keputusan karena terdapat perbedaan perspektif dalam diskusi. Perspektif yang berbeda akan menimbulkan rasa kehati-hatian sehingga dapat membantu mencegah risiko. Kemudian, intensitas inovasi berpengaruh positif dalam memperkuat pengaruh gender dewan direksi pada kinerja perusahaan. Artinya, intensitas inovasi yang dilakukan perusahaan semakin tinggi saat terdapat wanita dalam jajaran direksinya. Hal itu disebabkan terdapat keragaman perspektif yang penting untuk dapat memberikan solusi yang kreatif, seperti inovasi. Upaya untuk melakukan inovasi juga dikaitkan dengan kenaikan kinerja perusahaan. Inovasi dapat memperkuat keberadaan direksi wanita dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Studi ini menjadi pertimbangan bagi investor dalam mengambil keputusan investasi pada perusahaan nonkeuangan yang terdaftar di BEI. Bahwa perlu dipertimbangkan gender dewan direksi, kinerja perusahaan, dan intensitas inovasi karena dalam penelitian ini intensitas inovasi berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh gender dewan direksi pada kinerja perusahaan. Peneliti selanjutnya juga sebaiknya menggunakan ukuran lain dalam mengukur gender dewan direksi sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih besar dalam keragaman dewan direksi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut. Keterbatasan dalam penelitian ini ialah saat periode penelitian terdapat perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keuangan. Di samping itu, terdapat perusahaan yang tidak memberikan informasi yang lengkap pada laporan keuangan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan sampel atau *institutional setting* yang berbeda serta menggunakan variabel yang lebih beragam.

DAFTAR RUJUKAN

- Aggarwal, R., Jindal, V., & Seth, R. (2019). Board Diversity and Firm Performance: The Role of Business Group Affiliation. *International Business Review*, 28(6). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101600>.
- Amin, N. N., & Sunarjanto. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *FOKUS MANAJERIAL Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(3), 51–66. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/fokus-manajerial/article/view/8430/7584>.
- Becker-Blease, J. R. (2011). Governance and Innovation. *Journal of Corporate Finance*, 17(4), 947–958. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2011.04.003>.
- Cabeza-García, L., Del Brío, E. B., & Rueda, C. (2019). The Moderating Effect of Innovation on the Gender and Performance Relationship in the Outset of the Gender Revolution. *Review of Managerial Science*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00367-y>.
- Castanias, R. P., & Helfat, C. E. (2001). The Managerial Rents Model: Theory and Empirical Analysis. *Journal of Management*, 27(6), 661–678. <https://doi.org/10.1177/014920630102700604>.
- Chen, J., Leung, W. S., & Evans, K. P. (2018). Female Board Representation, Corporate Innovation and Firm Performance. *Journal of Empirical Finance*, 48(July 2016), 236–254. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2018.07.003>.
- Chiang, H.-T., & Lin, M.-C. (2011). Examining Board Composition and Firm Performance. *The International Journal of Business and Finance Research*, 5(3), 15–27.
- Conner, K. (1991). *historical comparison of RBV* (p. 34).
- Dezso, C. L. . R. D. G. (2012). Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? a Panel Data Investigation. *Strategic Management Journal*, 500(January), 1–18. <https://doi.org/10.1002/smj>
- Ellitan, L. (2006). Strategi Inovasi dan Kinerja Perusahaan Manufaktur di Indonesia: Pendekatan Model Simultan dan Model Sekuensial. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.28932/jmm.v6i.221>
- García-Manjón, J. V., & Romero-Merino, M. E. (2012). Research, Development, and Firm Growth. Empirical Evidence from European Top R&D Spending Firms. *Research Policy*, 41(6), 1084–1092. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.03.017>
- García-Meca, E., García-Sánchez, I. M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board Diversity and Its Effects on Bank Performance: An International Analysis. *Journal of Banking and Finance*, 53, 202–214. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Book.

- Khan, W. A., & Vieito, J. P. (2013). Ceo Gender and Firm Performance. *Journal of Economics and Business*, 67, 55–66. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2013.01.003>.
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect Of Board Gender Diversity on Firm Performance: Evidence from Turkey. *Gender in Management*, 31(7), 434–455. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>.
- Kyaw, K., Olugbode, M., & Petracci, B. (2015). Does Gender Diverse Board Mean Less Earnings Management? *Finance Research Letters*, 14, 135–141. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2015.05.006>.
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women Directors Improve Firm Performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169–184. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.016>.
- Lome, O., Heggeseth, A. G., & Moen, Ø. (2016). The Effect of R&D on Performance: Do R&D-intensive Firms Handle a Financial Crisis Better? *Journal of High Technology Management Research*, 27(1), 65–77. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2016.04.006>.
- Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board Gender Diversity and Firm Performance: Empirical Evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific Basin Finance Journal*, 35, 381–401. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2015.02.008>.
- Mansour, Fakhri. (2006). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.
- McGuire, J., & Taylor, E. (2017). Board of Director and Committee Diversity and Firm Financial Performance. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 14207. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2017.14207abstract>.
- Mutmainah, S. (2007). Studi tentang Perbedaan Evaluasi Etis, Intensi Etis (Ethical Intention) dan Orientasi Etis Dilihat dari Gender dan Disiplin Ilmu : Potensi Rekrutmen Staf Profesional pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 10(1), 43–67. <http://doi.org/10.33312/ijar.166>.
- Novilia, O., & Nugroho, P. I. (2016). Pengaruh Manajemen Puncak Wanita terhadap Manajemen Laba. *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, 5(1), 27–45. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe9/article/view/5570>.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634. <https://doi.org/10.2307/256657>.
- Østergaard, C. R., Timmermans, B., & Kristinsson, K. (2011). Does a Different View Create Something New? The Effect of Employee Diversity on Innovation. *Research Policy*, 40(3), 500–509. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.11.004>.
- Peni, E., & Vähämaa, S. (2010). Female Executives and Earnings Management. *Managerial Finance*, 36(7), 629–645. <https://doi.org/10.1108/03074351011050343>.

- Perrault, E. (2015). Why Does Board Gender Diversity Matter and How Do We Get There? The Role of Shareholder Activism in Deinstitutionalizing Old Boys' Networks. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 149–165. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2092-0>.
- Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016). Do Gender Differences Persist? An Examination of Gender Diversity on Firm Performance, Risk, and Executive Compensation. *Journal of Business Research*, 69(2), 579–586. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.05.013>.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Harper & Row.
- Reguera-Alvarado, N., de Fuentes, P., & Laffarga, J. (2017). Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 337–350. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>.
- Rochmah, H. N., & Ardianto, A. (2020). Catering Dividend: Dividend Premium and Free Cash Flow on Dividend Policy. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1812927. <https://doi/full/10.1080/23311975.2020.1812927>
- Sila, V., Gonzalez, A., & Hagendorff, J. (2016). Women on Board: Does boardroom Gender Diversity Affect Firm Risk? *Journal of Corporate Finance*, 36(December 2013), 26–53. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.10.003>.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women Directors on Corporate Boards: From Tokenism to Critical Mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0815-z>.
- Wang, Y., & Clift, B. (2009). Is there A “Business Case” For Board Diversity? *Pacific Accounting Review*, 21(2), 88–103. <https://doi.org/10.1108/01140580911002044>.