

PENGARUH DEVERSTAS GENDER PADA DEWAN DIREKSI DAN MANAJEMEN LABA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI Tahun 2020 – 2023)

Nur Billa Rahmawati¹, Sri Lestari²

nurbillaar@gmail.com¹, sri.lestari@stiemahardhika.ac.id²

STIE Mahardhika

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keragaman gender terhadap kinerja perusahaan dari tahun 2020 hingga 2023 dengan menggunakan data dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan metode manajemen laba. Kinerja perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dianalisis dalam penelitian ini, yang menggunakan metodologi kuantitatif. Data sekunder dikumpulkan dari laporan keuangan dan laporan tahunan. Konsisten dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa keragaman gender tidak berkorelasi secara signifikan dengan kesuksesan bisnis (H1 tidak dikonfirmasi). Di sisi lain, praktik pengelolaan laba terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian perusahaan (H2 terbukti), menunjukkan adanya peningkatan kinerja dalam jangka pendek. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kombinasi antara keberagaman gender dan pengelolaan laba tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa perusahaan (H3 tidak terbukti). Temuan ini mengindikasikan bahwa dampak positif diversitas gender mungkin tidak selalu terealisasi langsung atau dimoderasi oleh faktor lain, dan bahwa mekanisme tata kelola tidak selalu efektif dalam memitigasi manajemen laba yang "baik" atau "buruk". Penelitian ini menyarankan eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor moderasi atau mediasi yang memengaruhi hubungan kompleks ini.

Kata Kunci: Diversitas Gender, Management Laba, Kinerja Perusahaan.

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan berada di bawah tekanan konstan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing mereka dalam menanggapi tuntutan ekonomi global dan dunia bisnis yang terus meningkat. Tata kelola perusahaan yang baik, di mana dewan direksi memegang peranan penting dalam menentukan strategi jangka panjang perusahaan, merupakan komponen penting dalam manajemen perusahaan kontemporer. Di tingkat nasional dan internasional, topik keragaman gender dalam dewan direksi semakin mendapat perhatian dalam konteks ini. Keragaman pemikiran yang lebih besar, pengambilan keputusan strategis yang lebih baik, lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, dan kreativitas yang lebih besar dapat dihasilkan dari dewan direksi yang seimbang secara gender.

Berdasarkan tinjauan literatur, sejumlah kajian empiris membuktikan bahwa representasi gender yang seimbang dalam struktur dewan direksi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa korporasi. Alasannya adalah karena pengambilan keputusan akan lebih baik jika melibatkan pria dan wanita dengan beragam pengalaman, sudut pandang, dan latar belakang. Selain itu, keragaman gender dapat meningkatkan citra perusahaan di kalangan masyarakat umum dan calon investor dengan membuat perusahaan terlihat lebih peduli terhadap masalah sosial dan lingkungan. Dalam konteks pasar modal Indonesia, isu keberagaman gender pada dewan direksi semakin mendapat perhatian, terutama setelah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengeluarkan regulasi yang mendorong perusahaan untuk meningkatkan representasi perempuan dalam jajaran direksi dan komisaris. Karena, dalam lingkungan yang memiliki tingkat keberagaman gender tinggi, terutama di dewan direksi, diyakini bahwa kecenderungan untuk melakukan praktik manajemen laba akan lebih rendah karena adanya peningkatan pengawasan, transparansi,

dan beragamnya sudut pandang dalam pengambilan Keputusan (Sari et al. 2021).

Namun demikian, di balik kondisi ideal tersebut, masih terdapat berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia terkait implementasi keberagaman gender pada dewan direksi. Data menunjukkan bahwa, dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara lainnya, perempuan memiliki representasi yang relatif rendah di dewan direksi perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hal ini menyoroti kebutuhan yang berkelanjutan untuk meningkatkan inisiatif perusahaan yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam struktur organisasinya. Selain itu, hasil penelitian saat ini masih menunjukkan hasil yang bertentangan, sehingga orang tidak yakin seberapa besar dampak keragaman gender terhadap kesuksesan perusahaan.

Terkait keragaman gender dalam dewan direksi, manajemen laba merupakan komponen yang penting namun sering diabaikan. Sejumlah peneliti telah menaruh perhatian pada manajemen laba sebagai sarana untuk memantau efek yang ditimbulkannya terhadap data yang ditampilkan dalam laporan keuangan (Rohmah & Meirini, 2022). Meskipun hal ini terkadang terjadi dalam ranah akuntansi legal, namun hal ini sering kali menyembunyikan kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya dan mungkin akan merugikan para pemangku kepentingan di kemudian hari. Untuk mencapai target kinerja tertentu atau meningkatkan nilai perusahaan di mata investor, misalnya, manajemen mungkin terlibat dalam manajemen laba, yang melibatkan upaya untuk mengubah angka-angka keuangan. Kepercayaan investor dan pemangku kepentingan lainnya dapat berkurang, dan akuntabilitas serta transparansi perusahaan dapat terpengaruh secara negatif oleh pendekatan ini. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyelidiki apakah keragaman gender dalam dewan direksi dapat secara strategis mengatur teknik manajemen laba dan mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan.

Ada beberapa upaya untuk mengeksplorasi hubungan antara keragaman gender dalam dewan direksi, manajemen laba, dan kinerja perusahaan. Keragaman gender secara signifikan mempengaruhi bagaimana strategi manajemen laba diimplementasikan di perusahaan, menurut Rohmah dan Meirini (2022). Keragaman gender yang lebih tinggi di tempat kerja dikaitkan dengan lebih sedikitnya taktik manajemen laba, yang merupakan kabar baik untuk pelaporan keuangan dan laba, menurut penelitian ini. Temuan Fitriani dan Feliana (2022) bahwa keragaman gender di dewan direksi, komite audit, dan dewan komisaris mempengaruhi manajemen laba konsisten dengan temuan kami. Temuan dari penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa memiliki perempuan di dewan perusahaan meningkatkan pengawasan dan mengurangi manipulasi laporan keuangan oleh para eksekutif.

Selain itu, keragaman gender di dewan direksi meningkatkan nilai bisnis, menurut studi tentang organisasi perbankan Indonesia yang dilakukan oleh Simanungkalit dan Mayangsari (2020). Memasukkan perspektif perempuan ke dalam pengambilan keputusan strategi perusahaan dapat meningkatkan nilai pasar modal dan menginspirasi kepercayaan di antara para investor, menurut penelitian ini. Teknik manajemen laba bank syariah di Indonesia diteliti oleh Muhammad dan Pribadi (2020), yang juga melihat dampak bonus remunerasi, latar belakang pendidikan, dan struktur gender pada dewan direksi. Mereka menemukan bahwa ketika disertai dengan struktur gaji yang wajar dan pendidikan yang memadai, dewan direksi yang seimbang secara gender dapat membantu mengendalikan teknik manajemen upah.

Selain mekanisme whistleblowing dan kualitas audit, Kusumaningrum dan Achmad (2022) mencatat bahwa keragaman gender dalam dewan direksi merupakan faktor lain yang mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa keragaman gender merupakan masalah dalam representasi, tetapi juga sangat terkait dengan perjuangan untuk tata kelola perusahaan yang lebih baik dan pencegahan perilaku berbahaya yang dapat mempengaruhi bisnis dan pemangku kepentingannya. Salah satu cara terpenting untuk membuat bisnis menjadi lebih terbuka, bertanggung jawab, dan tahan lama adalah dengan meningkatkan jumlah perempuan yang duduk di dewan direksi.

Banyak penelitian telah menunjukkan korelasi antara keragaman gender di dewan direksi, manajemen laba, dan kesuksesan perusahaan. Namun, ada kekurangan data untuk periode terbaru, 2020-2023, dalam hal bisnis yang terdaftar di BEI. Mengingat wabah COVID-19 dan pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja keuangan dan operasional perusahaan, ini merupakan fase yang sulit bagi sektor korporasi. Pentingnya dewan direksi yang beragam, termasuk perempuan, dalam memastikan kelangsungan jangka panjang organisasi menjadi semakin penting mengingat iklim ketidakpastian saat ini.

Perusahaan semakin berfokus pada keragaman gender dalam struktur organisasi mereka sebagai tanggapan atas perubahan peraturan dan meningkatnya ekspektasi publik dan investor terhadap praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian yang menguji dampak keragaman gender pada komposisi dewan direksi dan manajemen laba terhadap kinerja perusahaan sangat diperlukan, terutama untuk perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2020-2023. Saran praktis bagi pelaku bisnis dan pihak berwenang yang ingin meningkatkan kinerja dan tata kelola perusahaan di Indonesia diharapkan dapat diberikan oleh penelitian ini, yang juga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang substansial bagi kemajuan ilmu akuntansi dan manajemen.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja perusahaan-perusahaan yang terdaftar di BEI dari tahun 2020 hingga 2023 melalui sudut pandang keragaman gender di dewan direksi dan manajemen laba. Selain itu, penelitian ini akan memberikan rekomendasi praktis dan masuk akal untuk meningkatkan tata kelola perusahaan di Indonesia dengan menentukan variabel apa saja yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara keragaman gender, manajemen laba, dan kesuksesan bisnis.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Keagenan

"Teori Perusahaan" dari Jensen dan Meckling (1976): Perilaku Manajerial, Biaya Keagenan, dan Struktur Kepemilikan" merupakan kontribusi besar terhadap teori keagenan yang menjadi terkenal pada tahun 1970-an. Dilema keagenan, di mana pemilik perusahaan bertindak sebagai prinsipal dan agen, dijelaskan oleh teori ini. Dalam hal ini, pemegang saham percaya pada manajemen untuk mengemudikan kapal dan mengeluarkan uang tunai yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer bertanggung jawab menjalankan bisnis sehari-hari perusahaan sesuai dengan visi pemilik dan aturan serta regulasi yang relevan, sambil terus memberi tahu semua orang tentang setiap keputusan dan pengeluaran uang.

Namun, dalam kenyataannya, tindakan manajemen tidak selalu sejalan dengan kepentingan pemilik. Seperti dijelaskan oleh Fadli (2020), teori keagenan berpandangan bahwa setiap individu cenderung mengutamakan kepentingan pribadinya dalam bertindak. Karena pemegang saham tidak terlibat langsung dalam kegiatan operasional harian perusahaan, sering kali terdapat kesenjangan informasi antara pemilik dan manajer. Manajemen yang memiliki akses penuh terhadap informasi internal perusahaan dapat memanfaatkan celah untuk melakukan manipulasi demi keuntungan pribadi. Kondisi ini dikenal sebagai *asymmetric information* dan merupakan salah satu bentuk dari masalah keagenan.

Untuk mengurangi potensi konflik kepentingan ini, diperlukan hubungan kerja yang

sinergis antar pihak yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan. Rakrismawati & Butar (2023) menyebutkan bahwa penerapan prinsip corporate governance merupakan salah satu solusi dalam mengatasi masalah keagenan. Blair (1995) mendefinisikan corporate governance sebagai seperangkat sistem hukum, norma budaya, dan struktur institusional yang membentuk kerangka kerja dalam pengelolaan perusahaan publik—menentukan siapa yang memiliki kontrol, bagaimana kontrol tersebut dijalankan, serta bagaimana risiko dan keuntungan dari kegiatan perusahaan didistribusikan.

Diversitas Gender

Keterlibatan perempuan dalam dewan direksi memiliki arti penting karena diyakini dapat memperkuat fungsi pengawasan terhadap kinerja manajemen. Kehadiran direksi perempuan sering kali dihubungkan dengan sikap profesionalisme tinggi, sehingga mendorong terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab terhadap perusahaan, pemegang saham, dan masyarakat luas. Hoseini et al. (2018) menyatakan bahwa perempuan dalam posisi direksi cenderung lebih rasional saat mengambil keputusan dan menunjukkan tingkat transparansi yang lebih tinggi dalam pelaporan keuangan dibandingkan dengan laki-laki.

Menurut Setyaningrum et al. (2019), gaya kepemimpinan perempuan cenderung bersifat hati-hati dan menghindari risiko dalam proses pengambilan keputusan. Fathonah (2018) juga mengungkapkan bahwa perempuan biasanya lebih tenang saat menghadapi tantangan, lebih teliti dalam mencari fakta, bersikap kritis, serta memperhatikan secara seksama jalannya organisasi, terutama saat perusahaan menghadapi tekanan serius. Berdasarkan temuan Enofe et al. (2017), perempuan dinilai kurang fleksibel dalam melakukan manipulasi, terutama yang berkaitan dengan aspek transparansi. Karakteristik-karakteristik ini mengindikasikan bahwa keterlibatan perempuan dalam jajaran dewan komisaris memiliki potensi untuk memperkuat pengawasan terhadap manajemen, sehingga dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya manipulasi laporan keuangan.

Sejumlah studi empiris mendukung peran signifikan perempuan dalam memperkuat efektivitas pengawasan di tingkat dewan komisaris. Penelitian oleh Saona et al. (2018) menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan komisaris berhubungan dengan penurunan praktik manajemen laba. Hal ini dikaitkan dengan kecenderungan pemimpin perempuan untuk lebih patuh terhadap norma, lebih menghindari risiko, serta memiliki integritas dan kehati-hatian yang tinggi. Hal senada disampaikan oleh Orazalin (2020), yang menemukan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan komisaris turut berkontribusi dalam mengurangi praktik manajemen laba karena mereka lebih konsisten dalam menerapkan prinsip akuntansi yang sehat dan mematuhi aturan yang berlaku.

Manajemen Laba

Manajer terlibat dalam manajemen laba ketika mereka berusaha untuk memaksimalkan keadaan ekonomi perusahaan dengan menggunakan prosedur akuntansi tertentu yang disediakan dalam suatu standar. Karena laba perusahaan sering digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan ekonomi, hal ini telah muncul sebagai fokus utama dalam akuntansi dan keuangan. Manajemen lebih mungkin untuk mengubah atau setidaknya salah mengartikan data laba laporan keuangan dalam situasi seperti itu (Rohmah & Meirini, 2022). Data laba tidak hanya membantu mengukur efisiensi manajemen, tetapi juga menyediakan tolok ukur untuk menilai keberhasilan kebijakan ekonomi perusahaan.

Taking a bath, pengurangan pendapatan, maksimalisasi pendapatan, dan perataan pendapatan adalah beberapa pola strategi manajemen laba yang mungkin dilakukan, menurut Scott (2015). Motivasi penting bagi manajemen untuk mengadopsi pendekatan ini adalah kemungkinan menerima insentif atau bonus yang lebih besar yang terkait dengan laba bersih yang dilaporkan, yang dapat menyebabkan laba yang dilaporkan lebih besar.

Masih terdapat celah hukum dalam penyusunan laporan keuangan, bahkan jika pendekatan manajemen laba ini sesuai dengan aturan yang tercantum dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Sebagai akibat dari kurangnya mekanisme pendisiplinan yang kuat dan konsekuensi hukum yang tegas untuk perilaku manipulatif tersebut, para pemangku kepentingan menghadapi risiko ketika celah ini digunakan untuk menghasilkan laporan yang menipu.

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari hasil atau pencapaian kegiatan operasional perusahaan, yang meliputi berbagai macam domain termasuk pemasaran, teknologi, manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan pengumpulan serta pendistribusian kas (Jumingan dalam Aluy, 2017). Return on Assets (ROA) merupakan metrik yang seharusnya digunakan untuk mengevaluasi kinerja keuangan, menurut Nugrahani & Yuniarti (2021). Dendawijaya (2009:119) menyatakan bahwa sebagai regulator perbankan, Bank Indonesia sangat memperhatikan return on assets (ROA). Metrik ini menunjukkan seberapa baik sebuah bank mampu mengelola asetnya yang mayoritas adalah uang masyarakat seperti tabungan dan deposito. Sesuai dengan Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/24/DPNP tahun 2011, tujuan pengukuran ROA adalah untuk menilai efektivitas manajemen dalam menghasilkan keuntungan melalui eksploitasi aset. Ketidakmampuan manajemen dalam memaksimalkan penggunaan aset dalam rangka meningkatkan efisiensi biaya operasional atau perolehan laba dapat diindikasikan dengan nilai ROA yang rendah.

Menurut Rivai, dkk (2012:480), return on assets (ROA) mengukur seberapa baik aset berputar relatif terhadap volume penjualan. Kemampuan bank dalam menghasilkan total laba dinilai dengan menggunakan rasio ini. Semakin tinggi angka return on assets (ROA), semakin baik kinerja keuangan dan pemanfaatan aset bank. Nilai ROA yang lebih tinggi berarti lebih banyak keuntungan.

Penelitian ini melihat kinerja keuangan organisasi untuk melihat seberapa baik manajemen telah menggunakan aset untuk mencapai tujuan mereka. Return on Assets (ROA) adalah ukuran kinerja yang dihitung dengan membagi laba bersih dengan total aset.

Pengaruh Antar Variabel

Menurut Rohmah dan Meirini (2022), keragaman gender mempengaruhi persepsi publik terhadap kinerja perusahaan dan teknik manajemen laba. Menurut temuan mereka, kualitas pelaporan keuangan dan kinerja bisnis secara keseluruhan meningkat ketika keragaman gender kuat dan manajemen laba rendah di organisasi. Fitroni dan Feliana (2022) menemukan bahwa keragaman gender dalam dewan direksi, komite audit, dan dewan komisaris mempengaruhi prosedur manajemen laba; kesimpulan ini konsisten dengan temuan mereka. Menurut penelitian ini, fungsi pengawasan meningkat dan kemungkinan manajemen memalsukan laporan keuangan berkurang ketika perempuan menjadi bagian dari struktur tata kelola perusahaan.

Penelitian lain yang meneliti sektor perbankan Indonesia oleh Simanungkalit dan Mayangsari (2020) menemukan bahwa memiliki perempuan di dewan direksi meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian ini menekankan pentingnya partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan strategis, yang dapat meningkatkan nilai pasar modal perusahaan dan menginspirasi kepercayaan di antara para investor. Namun, dalam penelitian mereka tentang praktik manajemen laba di bank syariah di Indonesia, Muhammad dan Pribadi (2020) melihat bagaimana faktor-faktor seperti pembayaran bonus, latar belakang pendidikan, dan keragaman gender dalam dewan direksi mempengaruhi mereka. Penelitian mereka menunjukkan bahwa memiliki dewan direksi yang beragam, termasuk perempuan, dapat membantu mengurangi praktik manajemen laba, terutama jika dipasangkan dengan

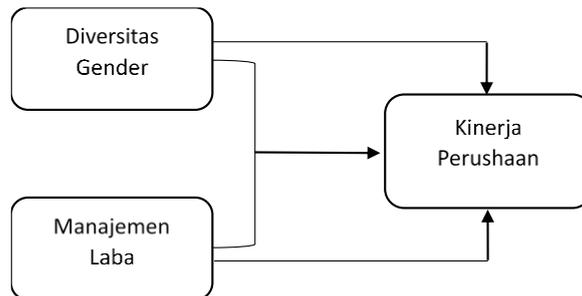
pelatihan yang memadai dan gaji yang adil.

Pada saat yang sama, keragaman gender dalam dewan direksi, bersama dengan mekanisme whistleblower dan audit yang berkualitas, dapat berdampak pada praktik manajemen laba, menurut Kusumaningrum dan Achmad (2022). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keragaman gender sangat penting untuk tata kelola perusahaan yang lebih baik dan pencegahan tindakan yang merugikan bisnis dan pemangku kepentingan, dan tidak hanya dalam hal representasi. Perusahaan yang lebih terbuka, akuntabel, dan dapat bertahan dalam jangka panjang akan mendapat manfaat besar dari adanya keragaman gender di dewan direksi.

H1: Diversitas Gender berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

H2: Manajemen Laba berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

H3: Deversitas Gender dan Manajemen Laba berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti

METODE PENELITIAN

Memanfaatkan data sekunder, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Memanfaatkan pengetahuan yang sudah ada sebelumnya dan temuan penelitian adalah inti dari data sekunder, menurut Dawson (2010). Data penelitian ini berasal dari informasi harga saham harian perusahaan, laporan keuangan, dan laporan tahunan.

Perusahaan-perusahaan yang masuk kategori LQ45 di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2020 hingga 2023 merupakan populasi dalam penelitian ini. Laporan keuangan yang disusun dalam mata uang Rupiah, ketersediaan laporan keuangan yang dipublikasikan untuk periode 2019-2023, tidak termasuk perusahaan di sektor perbankan, dan tidak adanya delisting selama periode penelitian merupakan empat kriteria yang mendasari metode purposive sampling yang digunakan untuk memilih sampel.

Tabel 1. Sampel Penelitian

Kriteria	Jumlah
Sektor yang diteliti	61
Perusahaan <i>delisting</i> selama periode penelitian	(23)
Data keuangan tidak lengkap	(1)
Laporan Keuangan dalam USD	(9)
Perbankan yang masuk dalam LQ45	(5)
Jumlah perusahaan yang menjadi sample penelitian	23
Periode Penelitian (tahun)	4
Jumlah data dalam penelitian	92

Sumber: data diolah peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Mean	Maximum	Std. Deviation
Diversitas Gender (X1)	92	0,00	0,2639	0,60	0,19333
Management Laba (X2)	92	-19,55	0,0332	33,63	11,52866
Kinerja Perusahaan (Y)	92	-8,78	0,5832	10,00	5,85330
Valid N (listwise)	92				

Sumber: data diolah SPSS

Menurut output Descriptive Statistics pada gambar, variabel Keragaman Gender (X1) berkisar antara 0,00 hingga 0,60, dengan rata-rata 0,2639 dan deviasi standar 0,19333. Terlihat bahwa data X1 biasanya menunjukkan sedikit penyebaran dan cenderung mengelompok di sekitar nilai rata-rata. Di sisi lain, X2, variabel Manajemen Laba, dapat memiliki rentang nilai yang luas, dari -19,55 hingga 33,63. Standar deviasi sebesar 11,52866 dikaitkan dengan nilai rata-rata sebesar 0,0333. Data X2 tampaknya memiliki distribusi yang agak luas dengan ayunan yang besar di antara pengamatan, berdasarkan hal ini. Terakhir, korelasi Y sebesar -10.00 hingga 10.00, rata-rata -0.5832, dan standar deviasi 5.85330 mencirikan variabel Kinerja Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat rentang nilai yang cukup besar untuk variabel Y, dengan nilai tengah yang agak negatif.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Regresi : $Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2$				
Dependent Variabel: Kinerja Perusahaan (Y)				
Variabel	Coefficient	Std. Error	T-Statistics	Prob.
(Constant)		1,039	3,368	0,000
Diversitas Gender	-0,121	3,181	-1,151	0,253
Management Laba	0,255	0,653	2,523	0,002
ML x DG	0,044	0,118	0,988	0,245
Adjusted R ²				0,091
F-Test				6,818
Prob. (F-Statistics)				0,045

Sumber: data diolah SPSS

Kedua teori tersebut ditunjukkan pada Tabel 3. Untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut, penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda sebagai uji regresinya. Temuan menunjukkan bahwa variabel keragaman gender tidak berdampak pada kinerja organisasi, karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,253, yang lebih besar dari 0,05. Variabel manajemen laba, di sisi lain, menunjukkan gambaran yang berbeda; memiliki nilai koefisien positif dan nilai signifikansi 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa manajemen laba meningkatkan keberhasilan bisnis.

Hubungan Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan

Temuan penelitian ini membantah hipotesis H1 yang menyatakan bahwa keragaman gender berpengaruh terhadap kesuksesan bisnis. Para pendukung gagasan ini sering menggunakan teori keagenan dan teori ketergantungan sumber daya dalam argumen mereka. Keragaman gender dalam dewan, menurut teori keagenan, dapat meningkatkan pengawasan dan mengurangi konflik kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Menurut Putri dkk. (2021), dewan dengan lebih banyak anggota perempuan sering kali memiliki etika yang lebih baik, pandangan yang lebih luas, dan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan. Pengetahuan yang lebih bernuansa tentang industri dan para pemainnya, serta rapat dewan yang lebih bermanfaat, adalah hasil yang mungkin dari keragaman tersebut.

Menurut teori ketergantungan sumber daya, jaringan dan akses perusahaan ke berbagai sumber daya eksternal dapat ditingkatkan dengan memiliki dewan yang beragam gender. Perempuan dalam dewan direksi sering kali memiliki akses ke jaringan yang beragam, yang dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan, akses ke informasi, dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Lubis dkk. (2022) juga menemukan bahwa keragaman gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan, yang konsisten dengan temuan kami. Tidak

ada korelasi antara gender dewan dan penilaian perusahaan, menurut penelitian ini dan Yulia dkk. (2022). Hal ini bertentangan dengan temuan Putri dkk. (2021), yang menemukan bahwa gender berpengaruh positif terhadap laba perusahaan. Belum lagi temuan Natalia dkk. (2023), yang menemukan bahwa BGD dapat meningkatkan kinerja perusahaan di sebagian besar negara.

Terdapat korelasi positif antara keragaman gender dan kesuksesan perusahaan, yang didorong oleh peningkatan pengawasan, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan akses ke sumber daya. Di sisi lain, keragaman gender memiliki pengaruh yang merugikan terhadap kinerja karena bertentangan dengan kondisi perusahaan saat ini.

Hubungan Manajemen Laba terhadap Kinerja Perusahaan

Manajemen Laba berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sesuai dengan kesimpulan penelitian, sehingga H2 disetujui. Manajemen laba adalah alat untuk perencanaan jangka pendek yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan seperti memuaskan analis, mendapatkan dana, menghindari utang, atau meningkatkan nilai saham untuk sementara waktu. Dalam situasi ini, manajer dapat menggelembungkan laba secara artifisial agar terlihat seolah-olah perusahaan berkinerja lebih baik daripada yang sebenarnya. Hal ini dapat menenangkan investor dan kreditor untuk sementara waktu, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Manajemen laba yang melibatkan operasi aktual (manajemen laba riil) meningkatkan hasil bisnis, menurut Khuong dkk. (2019). Para penulis menyatakan bahwa laba saat ini dapat dipengaruhi secara positif oleh peningkatan aktivitas penjualan. Hal ini mendukung gagasan bahwa manajer dapat mencapai tujuan jangka pendek dengan memanipulasi laba. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari gaji atau insentif berbasis kinerja, manajer mungkin mengadopsi manajemen laba. Praktik manajemen laba dapat "meningkatkan" kinerja perusahaan (setidaknya di atas kertas) dengan cara yang menguntungkan kepentingan pribadi manajer jika remunerasi mereka dikaitkan dengan laba yang dilaporkan. Hal ini karena manajer mungkin termotivasi untuk mencapai tujuan laba yang menguntungkan mereka secara pribadi.

Mungkin ada beberapa dampak yang baik dalam jangka pendek, namun manajemen laba biasanya memiliki dampak yang buruk pada akhirnya. Kredibilitas laporan keuangan, keakuratan informasi, dan kepercayaan investor dapat terpengaruh oleh pendekatan ini (Kalbuana et al., 2021; Firnanti et al., 2019). Biaya modal yang lebih tinggi, citra yang rusak, dan bahkan hukuman hukum adalah hasil yang mungkin terjadi dari manajemen laba dalam jangka panjang. Meskipun manajemen laba tidak selalu merupakan hal yang baik, fakta bahwa organisasi dengan tingkat CSR yang tinggi pun dapat berpartisipasi di dalamnya (Ruwanti et al., 2019) menyiratkan bahwa ada kemungkinan bahwa CSR memiliki dampak yang menguntungkan pada manajemen laba. Manajemen laba harus dihindari demi kualitas laba yang lebih tinggi, seperti yang ditunjukkan secara tidak langsung oleh Hartoko & Astuti (2021) dan Andira & Ratnadi (2022) bahwa latar belakang pendidikan yang sesuai dan metode tata kelola yang sangat baik dapat meminimalkan manajemen laba.

Hubungan Diversitas Gender & Manajemen Laba terhadap Kinerja Perusahaan

Keragaman Gender dan Manajemen Laba Secara Keseluruhan Tidak Mempengaruhi Hasil Bisnis, Menolak H3. Perempuan dalam dewan direksi lebih cenderung jujur dan berterus terang, yang dapat membuat mereka menindak tegas pengambilan keuntungan yang bersifat predatoris. Di sini, keragaman gender sebenarnya dapat merugikan upaya untuk mengendalikan biaya dan meningkatkan laba. Di sisi lain, dewan yang beragam dapat mendukung manajemen laba jika dilakukan untuk alasan yang "baik", seperti membuat laba tampak lebih dapat diandalkan. Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan manajemen laba tidak selalu dimoderasi oleh tata kelola perusahaan (termasuk elemen dewan), seperti

yang ditunjukkan oleh Ruwanti dkk. (2019). Hal ini menunjukkan bahwa prosedur tata kelola mungkin tidak selalu cukup untuk mencegah manajemen laba.

Akbar & Juliarto (2023) menunjukkan bahwa keragaman gender dapat memoderasi hubungan CSR dengan kinerja keuangan. Ini menyiratkan bahwa gender dewan memiliki peran kompleks dan bisa memperkuat atau melemahkan hubungan antar variabel, tergantung pada konteksnya. Jika diversitas gender meningkatkan transparansi dan etika, ini bisa mengurangi manajemen laba yang buruk, dan dengan demikian meningkatkan kinerja jangka panjang. Namun, jika manajemen laba dilakukan untuk tujuan strategis tertentu yang disetujui dewan yang beragam, ini bisa secara simultan berkontribusi pada kinerja.

KESIMPULAN

Temuan ini membantah hipotesis nol yang menyatakan bahwa ada korelasi antara keragaman gender dan kesuksesan bisnis. Keragaman gender tidak memiliki dampak positif atau bahkan merugikan terhadap kinerja keuangan, seperti yang telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya (Lubis et al., 2022; Yulia et al., 2022). Namun, menurut teori keagenan dan teori ketergantungan sumber daya, keragaman gender - terutama keterwakilan perempuan dalam dewan direksi - seharusnya dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan efektivitas pengawasan, penurunan konflik kepentingan, perluasan jaringan, dan peningkatan akses terhadap sumber daya eksternal. Ketidakkonsistenan ini menimbulkan kemungkinan bahwa elemen-elemen tambahan yang tidak dieksplorasi mengurangi efek menguntungkan dari keragaman gender terhadap kinerja perusahaan atau tidak selalu segera terwujud.

Manajemen laba, di sisi lain, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja perusahaan (H2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa tujuan jangka pendek seperti memuaskan ekspektasi analis, mendapatkan pendanaan, atau menaikkan harga saham sesaat dapat dicapai dengan taktik manajemen laba, yang mengarah pada kesan yang baik di mata kreditor dan investor. Penelitian oleh Khuong dkk. (2019) menguatkan temuan ini, menunjukkan bahwa manajemen laba melalui aktivitas aktual meningkatkan kesuksesan bisnis. Namun, perlu disebutkan bahwa manajemen laba biasanya memiliki efek negatif dalam jangka panjang. Hal ini karena dapat merusak kepercayaan laporan keuangan, mendistorsi informasi, dan menurunkan kualitas laba serta kepercayaan investor (Kalbuana et al., 2021; Firnanti et al., 2019). Harus ada kompromi antara keuntungan jangka pendek dari manajemen laba dan bahaya jangka panjangnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari keragaman gender maupun manajemen laba terhadap kinerja perusahaan ketika diuji secara bersama-sama (H3 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa, dalam kerangka penelitian ini, keragaman gender dan manajemen laba tidak memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Ruwanti dkk. (2019) yang menyatakan bahwa mekanisme tata kelola, termasuk aspek dewan direksi, tidak selalu efektif dalam mengurangi manajemen laba. Seseorang dapat berargumen bahwa dewan yang beragam gender, terutama yang terdiri dari perempuan, lebih mungkin untuk menekan praktik manajemen laba oportunistik karena sifatnya yang etis dan transparan.

Meskipun manajemen laba dapat meningkatkan hasil jangka pendek, penelitian ini menunjukkan bahwa keragaman gender mungkin tidak memiliki korelasi yang jelas dengan keberhasilan bisnis dalam situasi ini. Selain itu, tidak ada dampak gabungan yang signifikan secara statistik dari keragaman gender dan manajemen laba. Hasil ini membutuhkan studi lebih lanjut untuk menentukan jangka waktu pengaruh masing-masing variabel dan variabel moderasi atau mediasi yang dapat mempengaruhi hubungan yang rumit ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Rohmah, N. W., & Meirini, D. (2022). "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Kepemilikan Manajerial, Dan Gender Diversity Terhadap Manajemen Laba." *KOMPARTEMEN: JURNAL ILMIAH AKUNTANSI*, 20, 301–314.
- Simanungkalit, A. A., & Mayangsari, S. (2020). "Pengaruh Diversifikasi Gender, Kepemilikan Manajerial, dan Green Banking terhadap Nilai Perusahaan Perbankan." *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 451–466. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14472>
- Muhammad, R., & Pribadi, P. (2020). "Pengaruh Kompensasi Bonus, Pendidikan dan Komposisi Gender Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba pada Bank Syariah di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i1.601>
- Fitroni, N. A., & Feliana, Y. K. (2022). "PENGARUH KERAGAMAN GENDER PADA DEWAN KOMISARIS, DEWAN DIREKSI, DAN KOMITE AUDIT TERHADAP MANAJEMEN LABA." *Akuntansi Dan Teknologi Informasi*, 15(1), 8–21. <https://doi.org/10.24123/jati.v15i1.4575>
- Kusumaningrum, W., & Achmad, T. (2022). "PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM, KUALITAS AUDIT DAN KEBERAGAMAN GENDER DEWAN DIREKSI TERHADAP MANAJEMEN LABA." *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 11(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Nugrahani, W. P., & Yuniarti, R. (2021). PENGARUH BOARD GENDER, DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN, KOMITE AUDIT DAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Bank yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains*, 1, 59–68.
- Rakrismawati, G., & Butar Butar, S. (2023). Pengaruh Metode Valuasi Aset, Independensi Dewan Komisaris, Diversitas Gender, dan Kepemilikan Institusional Terhadap Manajemen Laba. 21(2), 92–103.
- Budhyarto, D. S., & Hasnawati. (2023). PENGARUH GENDER DIVERSITY, BOARD ETHNICITY, BOARD EDUCATION, DAN TENURE TERHADAP MANAJEMEN LABA. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 341–354. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15750>
- Hudha, B., & Utomo, D. C. (2021). PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI, KOMISARIS INDEPENDEN, KERAGAMAN GENDER, DAN KOMPENSASI EKSEKUTIF TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 1, 1–10.
- Azzahra, D. S., Pratama, B. C., Fakhrudin, I., & Mudjiyanti, R. (n.d.). PENGARUH PENERAPAN GREEN ACCOUNTING, KARAKTERISTIK KOMITE AUDIT, DIVERSITAS KEBANGSAAN DIREKSI DAN GENDER DIREKSI TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DI PERBANKAN.
- Bana, E. L., & Ghozali, I. (2021). PENGARUH DIVERSITAS GENDER DEWAN KOMISARIS TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK DENGAN SUSTAINABILITY PERFORMANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2017-2019). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 10(4), 1–14.
- Gustiana, L., Darmayanti, Y., & Meihendri. (2021). PENGARUH DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris: Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode 2014-2018). *JURNAL KAJIAN AKUNTANSI DAN AUDITING*, 16(1).
- Halila, R. N., Atikah, S., & Lenap, I. P. (2022). Karakteristik Dewan Direksi dan Manajemen Laba di Indonesia. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 339–347.
- Hartoko, S., & Astuti, A. A. T. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS, KARAKTERISTIK KOMITE AUDIT, DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP KUALITAS LABA. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 21(1), 126–137.
- Kalbuana, N., Suryati, A., & Pertiwi, C. P. A. (2022). EFFECT OF COMPANY AGE, AUDIT

- QUALITY, LEVERAGE AND PROFITABILITY ON EARNINGS MANAGEMENT. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).
- Mala, N. N., & Ardiyanto, M. D. (2021). PENGARUH DIVERSITAS GENDER DEWAN DIREKSI DAN UKURAN DEWAN DIREKSI TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2014-2018). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 10(1), 1–11.
- Muhammad Akbar, & Juliarto, A. (2023). KERAGAMAN GENDER DEWAN DIREKSI MEMODERASI PENGARUH PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi Kasus pada Perusahaan Non-Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 12(4), 1–13.
- Ruwanti, G., Chandrarin, G., & Assih, P. (2019). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND EARNINGS MANAGEMENT: THE ROLE OF CORPORATE GOVERNANCE. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 1338–1347.
- Andira, P. M. H., & Ratnadi, N. M. D. (n.d.). *Latar Pendidikan Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit dan Praktik Manajemen Laba Riil*.
- Farida, D. N. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(2), 89–107.
- Firnanti, F., Pirzada, K., & Budiman. (2019). Company Characteristics, Corporate Governance, Audit Quality Impact on Earnings Management. *GATR Accounting and Finance Review*, 4(2), 43–49.
- Lubis, N. R. H., Syahyunan, & Azhmy, M. F. (2022). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(1), 107–125.
- Natalia, L., Arief, M., & Widyaningsih, A. (2023). Pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Global pada berbagai Negara di Dunia). *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 11(3).
- Nasiri, M. (2020). *Earnings Management, Corporate Governance and Corporate Performance Among Malaysian Listed Companies*. (Doctoral thesis). Universiti Teknologi Malaysia.
- Nguyen, H. A., Le, Q. L., & Vu, T. K. A. (2021). Ownership structure and earnings management: Empirical evidence from Vietnam. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1908006. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1908006>
- Khuong, N. V., Ha, N. T. T., & Thu, P. A. (2019). The Relationship between Real Earnings Management and Firm Performance: The Case of Energy Firms in Vietnam. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(2), 307–314.
- Widagdo, A. K., Nugroho, J. P., Achmad, N., & Ika, S. R. (2021). Corporate social responsibility, earnings management, and firm performance: Are the companies really ethical? *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 824, 012118. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/824/1/012118>
- Putri, I. D. R., Waharini, F. M., & Purwantini, A. H. (2021). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *ACE: Accounting Research Journal*, 1(1), 17-30. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>
- Razak, B., & Helmy, H. (2020). Pengaruh Dewan Direksi Wanita, Dewan Komisaris Wanita dan Kualitas Pengungkapan Corporate Social Responsibility terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI dan Menerbitkan Laporan Keberlanjutan Tahun 2015-2018). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(4), 3434-3451. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/29>
- Siekelova, A., Androniccanu, A., Durana, P., & Michalikova, K. F. (2020). Earnings Management (EM), Initiatives and Company Size: An Empirical Study. *Acta Polytechnica Hungarica*, 17(9), 42-58.
- Yulia, P., Hendrawaty, E., & Huzaimah, R. A. F. (2022). Pengaruh Gender dan Status Kewarganegaraan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 27(2), 144-150. <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jak>.