

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Keanekaragaman Gender di Jajaran Dewan Direksi Perusahaan BEI (Bursa Efek Indonesia)

Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006).

Para pendukung klaim keanekaragaman gender menyebutkan, pada tingkat dewan direksi meningkatkan proses pengambilan keputusan dan kinerja keuangan (Rhode dan Peckel, 2010). Robinson dan Dechant (1997) mengumpulkan argumen yang mendukung keragaman.

Hal ini menyatakan bahwa keragaman meningkatkan pengambilan keputusan dan pemantauan fungsi (Hevig Bugge Reiersen & Beate Sja fjell, 2008). Ada yang mendukung argumen bahwa wanita dan pria memiliki kekuatan yang berbeda, dan keberadaan perempuan akan memberikan kontribusi pada kemampuan dewan. (Jianakoplos dan Bernasek, 1998).

Dengan ini penulis mencoba mengetahui lebih jauh, tentang keanekaragaman gender yang terdapat didalam struktur dewan direksi pada perusahaan-perusahaan yang telah dipilih sebelumnya. Dari laporan keuangan perusahaan disetiap tahunnya dapat diketahui berapa total karyawan yang

menduduki jajaran dewan direksi. Dan dari data tersebut juga penulis bisa mengelompokan gender (laki-laki dan perempuan). Dari laporan keuangan tersebut penulis menghitung berapa jumlah laki-laki yang berada di jajaran dewan direksi dan jumlah perempuan yang ada di jajaran dengan direksi. Setelah jumlah tersebut didapatkan dihitung persentase perbandingan antara jumlah laki-laki dan perempuan yang ada di jajaran dewan direksi.

$$\begin{array}{l} \text{Persentase laki-laki :} \\ \frac{\text{Jumlah laki-laki}}{\text{Total direksi}} \times 100 \% \end{array} \qquad \begin{array}{l} \text{Persentase perempuan :} \\ \frac{\text{Jumlah perempuan}}{\text{Total direksi}} \times 100 \% \end{array}$$

Hal ini akan menunjukkan persentase jumlah laki-laki dan perempuan di jajaran dewan direksi. Semakin seimbang persentase antara laki-laki dan perempuan akan menunjukkan keanekaragaman gender pada perusahaan tersebut. Secara lebih jelas akan dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1
Pengelompokan Gender Pada Perusahaan

APOL	2008	persentase	2009	persentase	2010	persentase	2011	persentase	rata-rata
L	7	87,50%	8	88,90%	7	87,50%	7	87,50%	87,85%
P	1	12,50%	1	11,10%	1	12,50%	1	12,50%	12,15%
Total	8	100%	9	100%	8	100%	8	100%	100%
ASSA	2008	persentase	2009	persentase	2010	persentase	2011	persentase	rata-rata
L	6	60%	6	60%	10	70%	7	62%	65%
P	4	40%	4	40%	4	30%	3	28%	35%
Total	10	100%	10	100%	14	100%	10	100%	100%
BLTA	2008	persentase	2009	persentase	2010	persentase	2011	persentase	rata-rata
L	8	88,90%	8	88,90%	8	88,90%	8	88,90%	88,90%
P	1	11,10%	1	11,10%	1	11,10%	1	11,10%	11,10%
Total	9	100%	9	100%	9	100%	9	100%	100%
CASS	2008	persentase	2009	persentase	2010	persentase	2011	persentase	rata-rata
L	8	80%	8	80%	9	90%	8	88,90%	89,18%
P	2	20%	1	20%	1	10%	1	11,10%	10,84%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	9	100%	100%
GIAA	2008	persentase	2009	persentase	2010	persentase	2011	persentase	rata-rata
L	8	80%	9	81%	9	82,00%	9	82,00%	86%
P	2	20%	1	19%	2	18%	2	18%	14%
Total	10	100%	11	100%	11	100%	11	100%	100%
MBSS	2008	persentase	2009	persentase	2010	persentase	2011	persentase	rata-rata
L	10	76,92%	1	25,00%	12	80,00%	11	78,60%	65,13%
P	3	23,08%	3	75,00%	3	20,00%	3	21,40%	34,87%

Total	13	100%	4	100%	15	100%	14	100%	100%
RIGS	2008	percentage	2009	percentage	2010	percentage	2011	percentage	rata-rata
L	8	80%	9	81%	11	91,70%	11	91,70%	90,58%
P	2	20%	1	19%	1	8,30%	1	8,30%	9,43%
Total	10	100%	11	100%	12	100%	12	100%	100%
SMDR	2008	percentage	2009	percentage	2010	percentage	2011	percentage	rata-rata
L	7	87,50%	9	90%	11	92%	11	92%	90%
P	1	12,50%	1	10%	1	8%	1	8%	10%
Total	8	100%	10	100%	12	100%	12	100%	100%
TMAS	2008	percentage	2009	percentage	2010	percentage	2011	percentage	rata-rata
L	4	80,00%	5	71%	5	83,00%	6	86,00%	80,00%
P	1	20,00%	2	29%	1	17,00%	1	14,00%	20,00%
Total	5	100%	7	100%	6	100%	7	100%	100%
TPMA	2008	percentage	2009	percentage	2010	percentage	2011	percentage	rata-rata
L	6	75%	6	60%	7	70%	5	83,00%	84,36%
P	2	25%	4	40%	3	30%	1	17,00%	15,64%
Total	1	100%	10	100%	10	100%	6	100%	100%

Pada tabel 4.1 diuraikan keanekaragaman gender yang terdapat dalam jajaran dewan direksi. Tingkat keberagaman masih bisa dikatakan kurang, terlihat dari tabel diatas kurangnya peran perempuan dalam jajaran dewan direksi. Bahkan di beberapa perusahaan tidak terlihat adanya peran perempuan dalam jajaran dewan direksinya.

Hal ini sangat berbeda dengan pernyataan beberapa para ahli yang menyebutkan keberagaman gender akan sangat menguntungkan perusahaan dari segi keputusan dan kinerja keuangannya. Namun, pada kenyataannya hanya 79% perusahaan LQ45 menggunakan jasa perempuan dalam jajaran dewan direksinya dan 21% lainnya sama sekali tidak menggunakan jasa perempuan dalam jajaran direksi. Walaupun ada, tetapi tidak sebanding dengan jumlah lelaki yang ada dalam jajaran dewan direksinya.

1. Pada PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk, persentase laki-laki lebih dominan daripada persentase perempuan. Hampir disetiap tahunnya persentase laki-laki sebesar 87 % mendominasi jajaran dewan direksi dengan persentase perempuan hanya 12 %. Rata-rata 7 orang laki-laki berbanding 1 perempuan didalam direksinya. Hal ini menunjukkan kalau keanekaragaman gender belum tampak di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk.
2. Pada PT Adi Sarana Armada Tbk, persentase laki-laki dominan dibandingkan dengan persentase perempuan. Hampir disetiap tahunnya laki-laki mendominasi jajaran dewan direksi. Dengan rata-rata persentase laki-laki 65 % dan perempuan 35 %.
3. Pada PT Berlian Laju Tanker Tbk, persentase laki-laki masih mendominasi jajaran dewan direksi. Dari periode tahun 2008 sampai dengan 2011

jumlah laki-laki dan perempuannya tidak berubah. Rata-rata persentase laki-laki sebesar 88,9 % dan persentase perempuan 11,1 %.

4. Pada PT Cardig Aero Services Tbk, persentase laki-laki masih mendominasi jajaran dewan direksi. Dari tahun ke tahun tidak banyak perubahan dalam jajaran direksinya. Dengan persentase laki-laki sebesar 89,2 % dan persentase perempuan 10,4 %.
5. Pada PT Garuda Indonesia Tbk, persentase laki-laki masih mendominasi jajaran dewan direksi. Dari tahun ke tahun jumlah laki-laki tidak bertambah. Sedangkan perempuan ada penambahan walaupun hanya satu tapi itu bagus untuk perusahaan kedepannya. Dengan persentase laki-laki sebesar 86% dan perempuan 14%
6. Pada PT Mitra Bantera Segara Sejati Tbk, persentase perempuan sempat mendominasi jajaran dewan direksi, yakni pada tahun 2009. Tetapi hal itu tidak bertahan lama. Di tahun selanjutnya laki-laki kembali mendominasi jajaran dewan direksi. Dengan rata-rata persentase laki-laki sebesar 65% dan perempuan sebesar 35%.
7. Pada PT Rig Tenders Indonesia Tbk, perusahaan dengan tingkat persentase laki-laki cukup tinggi rata-rata 90% dan persentase perempuan sebesar 10%. Dan disetiap tahunnya laki-laki mendominasi jajaran dewan direksi.
8. Pada PT Samudera Indonesia Tbk, persentase laki-laki masih mendominasi jajaran dewan direksi pada perusahaan ini. Dari tahun ke tahun jumlah laki-lakinya bertambah sedangkan jumlah perempuan tetap.

Dan ini semakin memperlebar jarak persentase antara laki-laki dengan perempuan. Dengan rata-rata persentase laki-laki sebesar 90% dan perempuan 10%.

9. Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Tbk, persentase laki-laki mendominasi jajaran dewan direksi pada perusahaan ini. Dengan persentase laki-laki sebesar 80% dan perempuan sebesar 20%.
10. Pada PT Trans Power Marine Tbk, persentase laki-laki dan perempuan tidak terlalu banyak perubahan. Namun persentase laki-laki masih dominan dibandingkan perempuan. Dengan persentase laki-laki sebesar 85% dan perempuan sebesar 15%.

Berdasarkan uraian tersebut, apabila dikaitkan dengan penjelasan mengenai perusahaan transportasi ini, bahwa ternyata keanekaragaman gender memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja keuangan, sehingga bagi salah satu dari perusahaan yang dijadikan sampel yang keanekaragaman gendernya masih kurang beragam diharapkan mampu menyamaratakan kedudukan wanita dan pria dalam jajaran dewan direksi.

Dengan data-data tersebut, keanekaragaman gender di jajaran dewan direksi perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sektor transportasi masih kurang. Terlihat dari data tersebut keberadaan perempuan di jajaran dewan direksi masih kurang.

4.2 Pengaruh Kinerja Keuangan Pada Perusahaan

Mengukur kinerja keuangan suatu perusahaan membutuhkan aspek yang menjadi tolak ukur pengukuran kinerja. Tolak ukur ini dianggap penting untuk meraih pencapaian

kinerja perusahaan secara menyeluruh, sehingga informasi yang dihasilkan berdasarkan tolak ukur dapat menjadi gambaran kinerja keuangan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Laba bersih operasional dalam usaha di setiap perusahaan dunia biasanya dianggap sebagai tolak ukur penilaian terhadap kinerja keuangan suatu perusahaan. Analisis rasio keuangan dilakukan untuk memberikan informasi posisi keuangan baik buruknya dan perkembangan perusahaan tersebut ke depannya. Analisis kinerja keuangan pada penelitian ini dengan menggunakan rasio profitabilitas.

Dalam hal ini peneliti akan menggunakan rumus :

$$\text{Margin laba (profit margin)} = \frac{\text{Pendapatan bersih}}{\text{Penjualan}}$$

Hal ini akan menunjukkan berapa besar persentase pendapatan bersih yang diperoleh dari setiap penjualan. Semakin besar rasio ini semakin baik karena dianggap kemampuan perusahaan mendapatkan laba cukup.

Tabel 4.2
Jumlah pendapatan bersih dan penjualan perusahaan

No.	Nama Perusahaan	Pendapatan (dalam miliaran rupiah)				Penjualan (dalam miliaran rupiah)			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
1	APOL	2,570,052	1,717,602	1,388,775	1,300,700	57,549,673,124	52989150	52571449	41538177
2	ASSA	291,366	322,795	485,473	567,412	60232556849	60125489	41006725	40788803
3	BLTA	723,682	618,346	656,854	710,429	91931126525	45067545	96322860	84561247
4	CASS	210,150	229,673	692,113	790,877	3807032400	17012222	10390896	19146795
5	GIAA	14,187,512	17,860,373	19,534,331	27,164,569	1854726554	20653709	24685216	95548623
6	MBSS	567,841	685,997	763,316	1,068,637	2574154156	21475896	33464449	56449229
7	RIGS	4,535,148	4,401,851	3,951,987	4,499,798	29019582000	37513089	11958975	11996334
8	SMDR	5,105,014	4,262,046	4,333,219	5,119,744	5307671152	10786614	33989257	50117335
9	TMAS	11,715,944	9,883,055	9,676,399	9,584,772	15899722001	13089200	23934013	13096988
10	TPMA	22,021,478	19,145,874	27,159,984	39,281,110	18254685231	25145687	13035695	81983335
							521	000	300

Sumber Laporan Keuangan Perusahaan

Tabel 4.3
Persentase pendapatan bersih dan penjualan perusahaan

No.	Nama Perusahaan	Pendapatan					Persentase					Rata-rata
		2008	2009	2010	2011	2011	2008	2009	2010	2011	2011	
1	APOL	2,570,052	1,717,602	1,388,775	1,300,700	44,65%	32,41%	26,41%	22,93%	31,60%		
2	ASSA	291,366	322,795	485,473	567,412	4,83%	5,36%	11,81%	13,91%	8,98%		
3	BLTA	723,682	618,346	656,854	710,429	76,20%	74,13%	61,37%	75,61%	71,83%		
4	CASS	210,150	229,673	692,113	790,877	11,62%	13,50%	22,77%	16,09%	16,00%		
5	GIAA	14,187,512	17,860,373	19,534,331	27,164,569	31,66%	47,86%	53,54%	54,31%	46,84%		
6	MBSS	567,841	685,997	763,316	1,068,637	22,05%	31,94%	22,08%	19,06%	23,78%		
7	RIGS	4,535,148	4,401,851	9,951,987	4,499,798	15,62%	11,73%	33,04%	37,50%	24,47%		
8	SMDR	5,105,014	4,262,046	4,333,219	5,119,744	69,85%	53,87%	58,56%	63,90%	61,55%		
9	TMAS	11,715,944	9,883,055	9,676,399	9,584,772	73,68%	75,50%	40,42%	73,18%	65,70%		
10	TPMA	22,021,478	19,145,874	27,159,984	39,281,110	12,06%	7,61%	19,63%	29,50%	17,20%		

Sumber: Laporan Keuangan Perusahaan

Data pada tabel 4.3, adanya peningkatan dan penurunan jumlah pendapatan pada perusahaan adalah.

1. Nilai persentase pada PT. Arpeni Pratama Ocean, Tbk baik untuk tahun 2008, namun pada tahun 2009, tahun 2010 maupun tahun 2011 mengalami penurunan, kondisi ini menunjukkan kinerja keuangan perusahaan kurang, Sehingga nilai perusahaan di pasar akan mengalami penurunan serta tingkat kepercayaan investor kepada perusahaan jg akan sedikit menurun. Nilai profit marginnya sebesar 31.06%.
2. Nilai persentase pada PT Adi Sarana Armada, Tbk baik untuk tahun 2008, tahun 2009, tahun 2010 maupun tahun 2011 bernilai positif, kondisi ini menunjukkan kinerja keuangan perusahaan baik dan tingkat pengembalian modal yang dihasilkan perusahaan melebihi tingkat biaya modal atau tingkat pengembalian yang diminta investor atas investasi yang dilakukannya, sehingga nilai perusahaan di pasar akan mengalami peningkatan, serta tingkat kepercayaan investor kepada perusahaan jg meningkat. Nilai profit marginnya mengalami kenaikan sebesar 8.98%.
3. Nilai persentase pada PT. Berllian Laju Tanker, Tbk baik untuk tahun 2008, terjadi penurunan tahun 2009, tahun 2010 dan mengalami kenaikan lagi tahun 2011 bernilai positif, kondisi ini menunjukkan kinerja keuangan perusahaan cukup baik dan tingkat pengembalian modal yang dihasilkan perusahaan melebihi tingkat biaya modal atau tingkat pengembalian yang diminta investor atas investasi yang dilakukannya, sehingga nilai perusahaan di pasar akan mengalami peningkatan, serta tingkat kepercayaan investor kepada perusahaan jg meningkat. Nilai profit marginnya mengalami kenaikan sebesar 71.83%.
4. Nilai persentase pada PT. Cardig Aero Services, Tbk baik untuk tahun 2008, tahun 2009, tahun 2010 namun terjadi penurunan pada tahun 2011, kondisi ini menunjukkan kinerja keuangan perusahaan yang cukup baik walaupun terjadi

penurunan pada tahun 2011 dan tingkat pengembalian modal yang dihasilkan perusahaan melebihi tingkat biaya modal atau tingkat pengembalian yang diminta investor atas investasi yang dilakukannya, sehingga nilai perusahaan di pasar akan mengalami peningkatan, serta tingkat kepercayaan investor kepada perusahaan jg meningkat. Nilai profit marginnya mengalami kenaikan sebesar 16.00%.

5. Nilai persentase pada PT. Garuda Indonesia, Tbk baik untuk tahun 2008, tahun 2009, tahun 2010 maupun tahun 2011 bernilai positif, kondisi ini menunjukkan kinerja keuangan perusahaan baik dan tingkat pengembalian modal yang dihasilkan perusahaan melebihi tingkat biaya modal atau tingkat pengembalian yang diminta investor atas investasi yang dilakukannya, sehingga nilai perusahaan di pasar akan mengalami peningkatan, serta tingkat kepercayaan investor kepada perusahaan jg meningkat. Nilai profit marginnya mengalami kenaikan sebesar 46.84%.
6. Nilai persentase pada PT. Mitra Bantera Segara Sejati, Tbk baik untuk tahun 2008, tahun 2009, namun terjadi penurunan pada tahun 2010 maupun tahun 2011, kondisi ini menunjukkan kinerja keuangan perusahaan kurang baik karena terjadi penurunan kinerja pada tahun 2010 dan tahun 2012. Nilai profit marginnya mengalami kenaikan sebesar 23.79%.
7. Nilai persentase pada PT. Rig Tenders Indonesia, Tbk baik untuk tahun 2008, tahun 2009, dan 2010 namun terjadi penurunan pada tahun 2011. Kinerja keuangan perusahaan dapat dikatakan sedikit kurang baik karena perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2011, nilai profit marginnya sebesar 24,47%
8. Nilai persentase pada PT. Samudera Indonesia, Tbk baik untuk tahun 2008, pada tahun 2009, dan tahun 2010 mengalami penurunan namun pada tahun 2011 mengalami kenaikan lagi. Kinerja keuangan perusahaan dapat dikatakan cukup baik

karena perusahaan bisa menaikkan kembali profit marginnya meskipun pada 2 tahun sebelumnya mengalami penurunan, nilai profit marginnya sebesar 61.55%

9. Nilai persentase pada PT Pelayaran Tempuran Emas Tbk, baik untuk tahun 2008 dan 2009. Mengalami penurunan pada tahun 2010 kemudian pada tahun 2011. Kinerja keuangan perusahaan ini dapat dikatakan cukup baik walaupun sempat mengalami penurunan, tetapi pada tahun selanjutnya perusahaan ini bisa meningkatkan kinerjanya kembali, nilai profit marginnya sebesar 65,70%.
10. Nilai persentase pada PT. Trans Power Marine, Tbk baik untuk tahun 2008, menurun tahun 2009, dan naik lagi pada tahun 2010 maupun tahun 2011 bernilai positif. Kinerja keuangan perusahaan dapat dikatakan cukup baik karena perusahaan masih belum bisa dikatakan stabil karena sempat mengalami penurunan, nilai profit marginnya sebesar 17.20%.

Pada tabel 4.3 bisa dilihat bagaimana persentase profit margin perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan.

Tabel 4.4
Laba bersih perusahaan

No.	Perusahaan	Laba bersih perusahaan (dalam miliar rupiah)			
		2008	2009	2010	2011
1	APOL	695.461	56.431	649.268	454.136
2	ASSA	448	4.551	9.551	9.865
3	BLTA	1,567,926	2,687,234	1,848,000	2,215,365
4	CASS	17.423	19.498	66.258	70.438
5	GLAA	826.325	1.018.615	515.521	808.665
6	MBSS	188.236	243.753	198,085	246.058
7	RIGS	18.964	33.310	1.525	40.874
8	SMDR	406.575	22.003	177.815	209.419
9	TMAS	155.190	178.950	114.457	154.125
10	TPMA	453.236	387.152	657.236	915.745

Sumber Laporan Keuangan Perusahaan

Pada tabel 4.4, dapat diketahui laba bersih perusahaan pada setiap tahunnya. Disetiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan laba.

1. Pada PT Arpeni Pratama Ocena Line Tbk, laba perusahaan pada tahun 2008 cukup besar. Namun laba perusahaan pada tahun 2009 mengalami penurunan yang cukup besar, yang pada awalnya tahun 2008 sebesar Rp. 695.461 (dalam miliar) dan pada tahun 2009 hanya sebesar Rp. 56.431. Pada tahun 2010 laba perusahaan mengalami peningkatan kembali sebesar Rp. 649.268 (dalam miliar), dan pada tahun 2011 mengalami penurunan kembali sebesar Rp. 454.136 (dalam miliar).
2. Pada PT Adi Sarana Armada Tbk, laba perusahaan tidak terlalu besar Rp. 448, namun mengalami peningkatan pada tahun 2009 sebesar Rp. 4.551 dan terjadi pula pada tahun 2010 dan 2011 sebesar Rp. 9.551 dan Rp. 9.865.
3. Pada PT Berlian Laju Tanker Tbk, laba perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan terjadi pada tahun 2009 dan 2011, sedangkan penurunan terjadi pada tahun 2010.
4. Pada PT Cardig Aero Services Tbk, laba perusahaan disetiap tahunnya selalu mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2010 dan 2011.
5. Pada PT Garuda Indonesia Tbk, laba perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan terjadi pada tahun 2009 dan 2011. Sedangkan penurunan terjadi pada tahun 2010.
6. Pada PT Mitra Bantera Segara Sejati Tbk, laba perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan terjadi pada tahun 2009 dan 2011. Sedangkan penurunan terjadi pada tahun 2010.
7. Pada PT Rig Tenders Indonesia Tbk, laba perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan terjadi pada tahun 2009 dan 2011. Sedangkan penurunan

terjadi pada tahun 2010 dengan nilai yang cukup besar, namun peningkatannya pun cukup besar.

8. Pada PT Samudera Indonesia Tbk, laba perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan terjadi pada tahun 2010 dan 2011. Sedangkan penurunan terjadi pada tahun 2009 dengan nilai penurunan yang cukup besar.
9. Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Tbk, laba perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan terjadi pada tahun 2009 dan 2011. Sedangkan penurunan terjadi pada tahun 2010.
10. Pada PT Trans Power Marine Tbk, laba perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan laba perusahaan terjadi pada tahun 2010 dan 2011. Sedangkan penurunan laba perusahaan terjadi pada tahun 2009.

Tabel 4.5
 Persentase Kinerja Keuangan dan Gender

No.	Perusahaan	Persentase Kinerja Keuangan					Persentase Gender										
		2008		2009		2010		2011		2008		2009		2010		2011	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	APOL	44,65%	32,41%	26,41%	22,93%	87,50%	12,50%	88,90%	11,10%	87,50%	12,50%	87,50%	12,50%	87,50%	12,50%	87,50%	12,50%
2	ASSA	4,83%	5,36%	11,81%	13,91%	60%	40%	60%	40%	70%	30%	62%	38%	62%	38%	28%	28%
3	BLTA	76,20%	74,13%	61,37%	75,61%	88,90%	11,10%	88,90%	11,10%	88,90%	11,10%	88,90%	11,10%	88,90%	11,10%	88,90%	11,10%
4	CASS	11,62%	13,50%	22,77%	16,09%	80%	20%	80%	20%	90%	10%	88,90%	11,10%	88,90%	11,10%	88,90%	11,10%
5	GIAM	31,66%	47,86%	53,54%	54,31%	80%	20%	81%	19%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%
6	MBSS	22,09%	31,94%	22,08%	19,06%	76,92%	23,08%	25%	75%	80%	20%	78,60%	21,40%	78,60%	21,40%	78,60%	21,40%
7	RIGS	15,62%	11,73%	33,04%	37,50%	80%	20%	81%	19%	91,70%	8,30%	91,70%	8,30%	91,70%	8,30%	91,70%	8,30%
8	SMDR	69,85%	53,87%	58,56%	63,90%	87,50%	12,50%	90%	10%	92%	8%	92%	8%	92%	8%	92%	8%
9	TMAS	73,68%	75,50%	40,42%	73,18%	80%	20%	71%	29%	83%	17%	86%	14%	86%	14%	86%	14%
10	TPMA	12,06%	7,61%	19,63%	29,50%	75%	25%	60%	40%	70%	30%	83%	17%	83%	17%	83%	17%

Sumber: Laporan Keuangan Perusahaan

4.3 Pengaruh Keanekaragaman Gender dalam Jajaran Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Pengaruh keanekaragaman gender dalam jajaran dewan direksi terhadap kinerja keuangan dapat diketahui dengan cara perhitungan statistic melalui bantuan program SPSS, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dibawah ini:

4.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan uraian pada Bab III mengenai pengujian hipotesis yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana pada hipotesis pertama dan regresi linear dengan uji interaksi untuk menganalisis hipotesis kedua, maka hasil pengujian (*output SPSS*) disajikan sebagai berikut:

Setelah diketahui bahwa data-data yang berkenaan dengan variabel dalam penelitian ini memenuhi persyaratan pengujian-pengujian sebelumnya, maka selanjutnya dilakukan analisis statistic parametris dengan menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel indepeden (*Gender*) terhadap variabel dependen (Kinerja Keuangan) setelah diketahui ada hubungan antara variabel tersebut.

Berikut ini adalah data hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan pengolahan datanya menggunakan bantuan *Software SPSS* yaitu sebagai berikut:

Taksiran Regresi Linier Sederhana Gender Pria terhadap Kinerja Perusahaan. Dari hasil perhitungan SPSS 21.0 diperoleh koefisien regresi dengan b_0 (nol kecil) = 1,293 dan b_1 (satu kecil) = 0,530

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,293	,481		2,688	,011
Pria	,530	,138	,528	3,836	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Artinya bahwa pada setiap kelompok pegawai yang dianalisis telah tersedia potensi kecenderungan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang rata-ratanya sebesar 1,293 dan meningkat sebesar 0,530 jika gender pegawai pria ditingkatkan satu skor. Bahwa peningkatan atau penurunan jumlah gender pria akan menyebabkan terjadinya peningkatan atau penurunan kecenderungan pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana pada tabel , dapat diketahui bahwa nilai kontanta (α) adalah sebesar 1,293, nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,530. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka dapat dibuat model regresi linear uji interaksi dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,293 + 0,530X$$

Untuk menguji signifikasi masing koefisien regresi digunakan uji statistik t dengan hasil sebagai berikut :

Variabel gender pria : Ho : beta 1 = 0 terhadap H1 : beta1 (tidak sama dgn) 0

Hasil uji $-t : t = 3,836$ dengan derajat kebebasan $n-k-1=40-1-1=38$ dan $p\text{-value} = 0,000$ yang lebih kecil dari α (gunakan simbol) $= 0,05$. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel gender pria signifikan.

4.3.2 Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil analisis data statistik korelasi antara gender pria dan kinerja bernilai $r = 0,528$. Nilai tersebut diperoleh dari $r = \sqrt{r^2}$. Koefisien korelasi gender pria dan kinerja sebesar ini memiliki arti bahwa hubungan antara gender pria dan kinerja adalah cukup erat. Hal ini sesuai dengan tabel interpretasi koefisien (lihat pada bab 2) nilai r dimana nilai r mulai $0,40$ sampai $0,599$ adalah hubungan cukup erat.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,528 ^a	,279	,260	,86135	,279	14,717	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), pria

Koefisien determinasi untuk gender pria dan kinerja dihitung dari persamaan (lihat pada bab2) diperoleh sebesar :

Artinya bahwa pengaruh gender pria terhadap kinerja adalah sebesar 27,9 % sedangkan selebihnya tidak dapat diterangkan oleh model, atau faktor lain yang belum diamati dalam model.

Taksiran Regresi Linier Sederhana Gender perempuan terhadap Kinerja Perusahaan. Dari hasil perhitungan SPSS 21.0 diperoleh koefisien regresi dengan b_0 (nol kecil) = 4,369 dan b_1 (satu kecil) = -0,474

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,369	,420		10,401	,000
perempuan	-,474	,144	-,472	-3,303	,002

a. Dependent Variable: kinerja

Artinya bahwa pada setiap kelompok pegawai yang dianalisis telah tersedia potensi kecenderungan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang rata-ratanya sebesar 4,369 dan meningkat sebesar -0,474 jika gender pegawai perempuan ditingkatkan satu skor. Bahwa peningkatan atau penurunan jumlah gender perempuan akan menyebabkan terjadinya peningkatan atau penurunan kecenderungan pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 4,369, nilai koefisien regresi (β) sebesar -0,474. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka dapat dibuat model regresi linear uji interaksi dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,369 + -0,474X$$

Untuk menguji signifikansi masing koefisien regresi digunakan uji statistik t dengan hasil sebagai berikut :

Variabel gender pria : Ho : beta 1 = 0 terhadap H1 : beta1 (tidak sama dgn) 0

Hasil uji -t : t = -3,303 dengan derajat kebebasan $n-k-1=40-1-1=38$ dan p-value = 0,000 yang lebih kecil dari alpha (gunakan simbol) = 0,05. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan Ho : beta 1 = 0, artinya variabel gender pria signifikan.

4.3.4 Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil analisis data statistik korelasi antara gender perempuan dan kinerja bernilai r = -0,472. Nilai tersebut diperoleh dari r = akar (simbol) dari r². Koefisien korelasi gender perempuan dan kinerja sebesar ini memiliki arti bahwa hubungan antara gender perempuan dan kinerja adalah cukup erat. Hal ini sesuai dengan tabel interpretasi koefisien (lihat pada bab 2) nilai r dimana nilai r mulai 0,40 sampai 0,599 adalah hubungan cukup erat.

4.3.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi untuk gender perempuan dan kinerja dihitung dari persamaan (lihat pada bab2) diperoleh sebesar :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,472 ^a	,223	,203	,89426	,223	10,908	1	38	,002

a. Predictors: (Constant), perempuan

Artinya bahwa pengaruh gender perempuan terhadap kinerja adalah sebesar 20,3 % sedangkan selebihnya tidak dapat diterangkan oleh model, atau faktor lain yang belum diamati dalam model.

Untuk mengetahui pengaruh dari keanekaragaman gender dalam jajaran direksi terhadap kinerja keuangan ini menggunakan uji regresi linier sederhana untuk menganalisis dengan didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (gender) terhadap variabel terikat (kinerja keuangan). Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) analisis gender yaitu analisis pengaruh gender pria dan gender wanita kepada kinerja keuangan dari suatu perusahaan.

Dari perhitungan analisis didapat hasil bahwa untuk gender pria mempengaruhi kinerja perusahaan sebesar 27,9% dengan korelasi yang cukup erat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penghitungan koefisien regresi antara variabel gender pria dan variabel kinerja keuangan bahwa dari kelompok pegawai dengan gender pria yang dianalisis berpengaruh untuk meningkatkan kinerja perusahaan rata-rata sebesar 1,293 dan akan meningkat sebesar 0,530 jika pegawai bergender pria ditambah satu skor. Sedangkan untuk gender wanita terhadap kinerja perusahaan didapat hasil analisis bahwa gender wanita mempengaruhi kinerja perusahaan sebesar 20,3% akan tetapi korelasi yang dihasilkan tidak terlalu kuat. Hal ini terlihat dari penghitungan koefisien regresi antara gender wanita dan kinerja perusahaan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat rata-rata sebesar 4,369 dan akan meningkat sebesar -0,474 jika pegawai bergender wanita ditambah satu skor. Hasil yang tidak terlalu baik pada analisis untuk pegawai bergender wanita ini dapat disebabkan oleh data yang digunakan belum optimal. Akan tetapi hasil analisis dapat membuktikan adanya pengaruh antar variabel tersebut.

Sebelum dilanjutkan lebih jauh lagi mengenai pembahasan pengaruh keanekaragaman gender terhadap kinerja di dalam sebuah perusahaan, menarik sekali jika kita membahas sedikit tentang perbedaan mendasar antara pria dan wanita, dimana kali ini akan lebih mengupas dalam aspek psikologis yang nantinya kita akan sama-sama melihat benang merah yang bisa ditarik dan dihubungkan kepada pengaruhnya terhadap kinerja dari masing-masing gender dalam suatu perusahaan. Semua orang pasti setuju bila dikatakan bahwa pria dan wanita memiliki kondisi yang berbeda, walaupun sama-sama manusia tetapi ada berbagai perbedaan. Perbedaan itu mulai dari yang bersifat fisik sampai yang bersifat psikis, yang tentu saja bisa dilihat dari bentuk maupun fungsinya, dalam menghadapi masalah maupun cara menyelesaikannya, dan dalam berbagai kebiasaan sehari-hari, termasuk aktivitas di dalam rumah tangga atau keluarga.

Kali ini kita akan lebih menitik beratkan kepada perbedaan psikologis antara pria dan wanita, karena secara tidak sadar kondisi psikologis yang sangat aktif akan berpengaruh kepada cara memahami, cara berbuat dan menyelesaikan suatu permasalahan, serta cara merespon sesuatu. Perbedaan tersebut akan menjadi penjelasan mengapa pria dan wanita jarang, bahkan mungkin tidak bisa bersandar pada cara berpikir yang sama. Contoh sederhananya adalah, pria cenderung berpikir terpusat atau berkonsentrasi terhadap kebutuhan pribadinya saja. Sedangkan seorang wanita akan cenderung berpikir menyeluruh dan menyebar, sehingga wanita akan lebih mudah memperhatikan lingkungan di sekelilingnya melebihi perhatiannya kepada diri sendiri. Perbedaan konsep dasar cara berpikir inilah yang mengakibatkan sulitnya memahami dan menyikapi jalan pemikiran antara masing-masing gender.

Jika masing-masing gender saling memaksakan cara berpikirnya tentu saja akan berakibat fatal. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dari masing-masing gender di

dalam suatu perusahaan. Pria akan bekerja dua kali lebih fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan semua pekerjaan kantor dengan cepat dan tidak boleh ada kesalahan mendasar sedikit pun. Tidak jarang bahwa pria akan bekerja lebih kaku dan tidak plastis adaptif karena pria berpikir bahwa pekerjaan harus selesai secara sempurna sehingga tidak ada toleransi untuk semua apapun yang bisa membuat konsentrasinya terpecah dan akan membuat semua pekerjaannya terbengkalai begitu saja. Wanita akan bekerja dengan sangat fleksibel, tentu saja dengan tetap memperhatikan kesempurnaan dan ketepatan waktu dalam mengerjakan semua pekerjaan sehingga esensi pekerjaan-pekerjaannya tetap terjaga.

Selain cara berpikir, faktor psikologis juga akan sangat berpengaruh terhadap bagaimana pria dan wanita menghadapi sebuah permasalahan dan cara menyelesaikannya. Pria dan wanita memiliki cara tersendiri dalam memandang sebuah permasalahan yang kerap terjadi kepada masing-masing gender, dan tentu saja masing-masing memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikannya. Pria biasanya menyelesaikan semua permasalahan satu persatu dan kerap kali dipikirkan secara seksama bagaimana dampak yang akan ditimbulkan setelah masalah ini selesai dan tentu saja harus sesuai dengan logika. Berbeda dengan wanita yang biasanya menyelesaikan semua permasalahan secara bersamaan, dengan kekuatan berpikir yang cepat dan lebih sering melibatkan *feeling* nya dalam mengambil sebuah keputusan. Bagi pria, berpikir harus diam dan tenang, namun bagi wanita berpikir sambil aktif berbicara akan menimbulkan sebuah sensasi yang berbeda dan berakhir dengan kejernihan dalam berpikir. Sangat kontradiktif, menarik sekali.

Secara sifat, pria akan lebih kasar dibandingkan dengan wanita. Jika sedang dalam keadaan yang emosi, pria cenderung akan berperilaku lebih kasar dan tidak

terkontrol. Sedangkan wanita akan menyikapi semuanya dengan lebih hati-hati dan terkontrol. Wanita cenderung lebih tajam dalam menangkap situasi yang sedang terjadi di sekitarnya, terutama yang berkaitan dengan perasaan emosional seperti sedih dan bahagia. Dibandingkan dengan pria, wanita akan lebih peka terhadap perubahan ekspresi wajah dan bahasa tubuh. Menariknya, wanita akan lebih lihai dalam mengelola rasa sakit dan stres. Pada umumnya wanita sudah terbiasa didera sakit dan stres yang disebabkan oleh perubahan kondisi menjelang haid.

Beberapa perbedaan mendasar di atas yang diambil dari aspek psikologis pria dan wanita, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja dari setiap masing-masing gender di dalam suatu perusahaan. Kelebihan dan kekurangan pun pasti akan menyeruak dari masing-masing gender. Jika sudah berkeluarga, wanita yang bekerja akan sangat sulit untuk tidak membelah pikirannya antara keluarga dan pekerjaan. Merujuk kepada sifat welas asih yang selalu dikedepankan oleh setiap wanita, wanita akan sulit untuk bekerja secara dinamis dengan mobilitas yang tinggi ketika sudah berbenturan atau dihadapkan dengan usia kehamilan yang sudah semakin mendekati waktunya dan kondisi anak yang sedang sakit sehingga membutuhkan perhatian yang lebih dari ibunya.

Sedangkan pria cenderung akan cepat jenuh dengan rutinitas sehari-hari, apalagi jika dibarengi dengan pekerjaan kantor yang harus segera diselesaikan dengan cepat dan tepat. Jika sudah demikian, pria biasanya akan menjadi malas dan apatis terhadap pekerjaan-pekerjaan yang datang tak henti-henti. Jika sedang jenuh, malas, dan suntuk, biasanya pria akan pergi sendirian ke tempat-tempat yang membuat mereka nyaman demi menghilangkan rasa jenuh yang melanda. Hal ini bias menyebabkan pekerjaan kantor menjadi terbengkalai dan akan menjadi kurang maksimal hasilnya.

Untuk pria yang sudah memiliki keluarga, biasanya tidak ada kata “Malas” dalam bahasa pekerjaan mereka. Para pria ini sadar bahwa kemalasan akan berakibat kepada kelalaian. Dan kelalaian akan menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal dan bahkan akan terlihat seadanya. Setiap kali malas, para pria yang sudah berkeluarga ini akan langsung teringat kepada anak dan istri di rumah. Bagaimana bisa sang bisa mensejahterakan keluarga nya di rumah. Bagaimana bisa sang pria akan membahagiakan keluarga di rumah. Keberadaan keluarga akan menjadi cambuk pelecute sang pria untuk bekerja lebih giat lagi dan berupaya untuk meminimalisir segala bentuk kesalahan, demi mendapatkan penghasilan yang layak untuk dalam rangka mensejahterakan kehidupan keluarga di rumah.

Akan tetapi kombinasi kedua gender ini akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Di setiap perusahaan manapun pasti akan membutuhkan kolaborasi dari kinerja pria dan wanita. Sangat jarang ada perusahaan yang hanya membutuhkan karyawan pria saja, dan hanya memerlukan karyawan wanita saja. Perusahaan pasti akan sangat membutuhkan kolaborasi kinerja yang dinamis dari masing-masing gender. Terbayang suasana kerja kaku di suatu perusahaan yang kesemua karyawannya adalah pria. Tidak ada celotehan-celotehan yang memekakan telinga, tidak ada ketelitian yang biasanya melekat kepada pribadi wanita, dan tentu saja tidak ada “Pemanis” dalam lingkungan kerja. Begitupun sebaliknya, terbayang suasana kerja yang hectic dan berlebihan akibat tidak adanya ketegasan seorang pria dalam bekerja dan mengambil keputusan di dalam suatu perusahaan yang semua karyawannya adalah wanita.

Pada hakikatnya pria dan wanita diciptakan berbeda dari berbagai macam aspek. Perbedaan akan membuat pria dan wanita saling melengkapi. Keberadaan keduanya akan sangat berpengaruh satu sama lain. Kolaborasi kerja dinamis yang dilakukan oleh pria

dan wanita tentu saja akan sangat menguntungkan untuk kinerja suatu perusahaan, tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut menyikapi kolaborasi kerja gender yang dinamis ini. Jika pria dan wanita bisa saling mengerti, yakin, dan saling menerima atas perbedaan yang ada, niscaya keduanya akan berkolaborasi, bahu membahu saling melengkapi untuk mencapai target kerja, demi tujuan bersama serta menegakan visi dan misi perusahaan yang diusung secara bersama-sama.

