

**PENGARUH *BOARD GENDER DIVERSITY* TERHADAP *FINANCIAL DISTRESS*: PERSPEKTIF *CORPORATE GOVERNANCE* PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK
INDONESIA PERIODE 2021-2023**

(Skripsi)

Oleh

**ULFATUR RAMADIAN
NPM 2111031056**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

PENGARUH *BOARD GENDER DIVERSITY* TERHADAP *FINANCIAL DISTRESS*: PERSPEKTIF *CORPORATE GOVERNANCE* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2021-2023

Oleh

ULFATUR RAMADIAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *BOARD GENDER DIVERSITY* TERHADAP *FINANCIAL DISTRESS*: PERSPEKTIF *CORPORATE GOVERNANCE* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2021-2023

Oleh

ULFATUR RAMADIAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya perusahaan manufaktur yang terancam delisting dari Bursa Efek Indonesia. Secara paradoks, fenomena ini terjadi di tengah peningkatan bertahap representasi perempuan dalam jajaran dewan perusahaan, sehingga menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana keberagaman gender benar-benar berdampak terhadap kondisi keuangan perusahaan—meskipun berbagai studi sebelumnya secara luas menyebutkan bahwa keberagaman gender dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mengurangi kesulitan keuangan. Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh keberagaman gender dalam kepemimpinan tingkat dewan terhadap *financial distress* pada perusahaan manufaktur di Indonesia selama periode 2021–2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi serta keberadaan CEO perempuan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *financial distress*, yang mengindikasikan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut cenderung lebih kecil kemungkinannya mengalami tekanan keuangan. Sebaliknya, keberagaman gender dalam dewan komisaris dan komite audit tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mendukung relevansi dimensi Maskulinitas vs. Feminitas dalam teori budaya Hofstede serta memberikan wawasan penting bagi pengembangan kebijakan yang mendorong peningkatan keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan korporat di Indonesia.

Kata Kunci: CEO Perempuan, Hofstede, Kesulitan Keuangan, Keberagaman Gender, Maskulinitas vs. Femininitas.

ABSTRACT

THE EFFECT OF BOARD GENDER DIVERSITY ON FINANCIAL DISTRESS: A CORPORATE GOVERNANCE PERSPECTIVE IN MANUFACTURING COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE FOR THE PERIOD 2021–2023

By

ULFATUR RAMADIAN

This study is motivated by the growing number of manufacturing companies facing delisting from the Indonesia Stock Exchange. Paradoxically, this phenomenon coincides with a gradual increase in female representation on corporate boards, raising questions about the actual impact of gender diversity on financial outcomes—despite prior studies widely suggesting that gender diversity enhances company performance and reduces financial vulnerability. This research investigates how gender diversity within board-level leadership influences the likelihood of financial distress in Indonesian manufacturing companies during the 2021–2023 period. The findings reveal that gender diversity on the board of directors and the presence of female CEOs have a significant negative effect on financial distress, suggesting that such companies are less likely to experience financial difficulties. In contrast, gender diversity among commissioners and audit committee members does not exhibit a significant effect. These findings support the relevance of the Masculinity vs. Femininity dimension of Hofstede’s cultural theory in corporate governance and offer valuable insights for policy development aimed at increasing female representation in corporate leadership in Indonesia.

Keywords: Female CEO, Financial Distress, Hofstede, Gender Diversity, Masculinity vs. Femininity

Judul Skripsi

: **PENGARUH BOARD GENDER DIVERSITY
TERHADAP FINANCIAL DISTRESS:
PERSPEKTIF CORPORATE GOVERNANCE
PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
PERIODE 2021-2023**

Nama Mahasiswa

: **Ulfatur Ramadian**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2111031056**

Jurusan

: **Akuntansi**

Fakultas

: **Ekonomi dan Bisnis**



MENYETUJUI

1. Komite Pembimbing

Dr. Sudrajat, SE., M. Acc., Akt., CA.

NIP.197309232005011001

MENGETAHUI

2. Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Ak., CA., CMA

NIP.197008011995122001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Sudrajat, SE., M. Acc., Akt., CA.

Penguji Utama : Dr. Tri Joko Prasetyo, SE, M.Si, Akt.

Penguji Kedua : Niken Kusumawardhani, SE, M.sc., Ak., CA.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairoby, S.E., M.Si

NIP: 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 26 Juni 2025



.....
.....
.....

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ulfatur Ramadian

NPM : 2111031056

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Board Gender Diversity* Terhadap *Financial Distress*: Perspektif *Corporate Governance* Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2023” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan Penulis aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 20 Juni 2025

Penulis



Ulfatur Ramadian
NPM 2111031056

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ulfatur Ramadian, lahir di Bukittinggi pada tanggal 3 Desember 2002. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara, putri dari pasangan Bapak Budi dan Ibu Yanti. Pendidikan formal dimulai di SD Negeri 3 Kemiling Permai (lulus 2015), dilanjutkan ke SMP Negeri 28 Bandar Lampung (lulus 2018), dan SMA Negeri 14 Bandar Lampung (lulus 2021). Pada tahun yang sama, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama masa studi, penulis aktif dalam berbagai organisasi kemahasiswaan, antara lain sebagai Sekretaris *Umum Economics' English Club* (EEC) pada tahun 2024, anggota Bidang Kesekretariatan Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) pada tahun 2023, serta menjabat sebagai *Brand Marketing and Communication* untuk *Local Project* Mahidana AIESEC Universitas Lampung pada periode 2022–2023. Penulis juga merupakan penerima Beasiswa Karya Salemba Empat (KSE) untuk periode 2024–2025 dan tergabung dalam Paguyuban KSE Universitas Lampung di bidang *Community Development*. Dalam pengembangan profesional, penulis mengikuti program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) sebanyak dua kali, yaitu pada Batch 5 tahun 2023 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia sebagai Konsultan Penggerak Muda Pasar Rakyat (PMPR), dan Batch 6 tahun 2024 di Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebagai *Business Consultant*. Di bidang pengembangan diri, penulis aktif dalam berbagai kompetisi *public speaking*, antara lain meraih Juara 3 SEEDS *Speech Competition* (2024), masuk dalam *Top 5 EFEST Speech Competition* Universitas Jenderal Soedirman (2024), serta menjadi Semifinalis ALSA UI *Speech Competition* (2022). Penulis juga pernah mengikuti *International Short Course* bersama Aoyama Gakuin University, Jepang, pada tahun 2021.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:

Ayahku tersayang, Bapak Budi dan Ibuku tercinta, Almarhumah Yanti

Untuk Ayah, terima kasih atas cinta, keteguhan, dan doa yang tak pernah berhenti mengalir dalam setiap detak langkahku. Untuk Ibu, terima kasih karena telah menjadi alasan awal aku melangkah sejauh ini. Meskipun ragamu telah tiada, cintamu masih hidup dalam setiap doa dan ingatanku. Semoga Allah SWT menempatkan Ibu di tempat terbaik di sisi-Nya, dan semoga kelak kita dipertemukan kembali dalam keabadian yang penuh kasih.

Seluruh Keluarga Besar

Kepada Adik-adikku, Andung, Inyiak, Etek, Uncu, Tante dan Om. Terimakasih atas dukungan dan cinta kasih kalian semua. Semoga Allah senantiasa menyayangi kalian seperti kalian menyayangiku.

Aamiin.

Almamater Tercintaku, Universitas Lampung

MOTTO

“Indeed, with hardship comes ease.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Allah does not burden a soul beyond that it can bear.”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Success is the sum of small efforts, repeated day in and day out.”

Robert Collier

“It always seems impossible until it’s done.”

Nelson Mandela

“Dreams don’t work unless you do.”

John C. Maxwell

“The important thing is not to stop questioning.”

Albert Einstein

“We are what we repeatedly do. Excellence, then, is not an act, but a habit.”

Aristotle

“Do your best, and let God do the rest.”

Ulfatur

SANWACANA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Board Gender Diversity* Terhadap *Financial Distress*: Perspektif *Corporate Governance* Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2023” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak sejak awal hingga akhir. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA., selaku Ketua Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Ak., CA., selaku dosen pembimbing, atas segala waktu, perhatian, bimbingan, serta masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Tri Joko Prasetyo, SE, M.Si, Akt. selaku dosen pembahas utama, yang telah memberikan kritik, saran, dan arahan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Niken Kusumawardani, S.E., M.Sc., Ak., CA., selaku dosen pembahas kedua, atas kontribusi berupa masukan dan saran yang sangat membantu selama proses penulisan.
6. Ibu Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Ak., CA., selaku dosen pembimbing akademik.

7. Kepada Bapak Fatkhur Rohman, S.E., M.Prof.Acc., terima kasih atas kesediaan Bapak meluangkan waktu untuk berdiskusi dan memberikan banyak masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini. Pandangan dan arahan Bapak telah memberikan kontribusi besar serta menumbuhkan kepercayaan diri penulis dalam menyelesaikan karya ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas ilmu, pengalaman, dan wawasan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
9. Para staf dan karyawan Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas bantuan dan pelayanan yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada almarhumah Ibuku tercinta, Yanti, terima kasih atas cinta, doa, dan nasihat yang tak pernah penulis lupakan. Ibu adalah sosok pertama yang menyarankan dan mendorong penulis menempuh pendidikan di bidang akuntansi. Meskipun Ibu tidak sempat menyaksikan pencapaian ini, setiap langkah penulis selalu ditemani oleh ingatan akan ketulusan dan semangat Ibu. Semoga Allah SWT menempatkan Ibu di tempat terbaik di sisi-Nya, dalam ketenangan dan kasih-Nya yang abadi.
11. Kepada Ayah tercinta, Bapak Budi, terima kasih atas cinta, doa, kerja keras, dan dukungan tanpa henti yang telah menjadi sumber kekuatan bagi penulis sepanjang perjalanan ini. Kehadiran Ayah adalah keteguhan dan semangat yang senantiasa menguatkan penulis hingga berhasil menyelesaikan pendidikan ini.
12. Kepada adik-adikku, Yama, Opik, dan Jiji, terima kasih atas semangat, canda tawa, dan dukungan yang menjadi pelipur di tengah lelah dan stres selama masa perkuliahan. Semoga kalian senantiasa dimudahkan dalam menggapai impian dan cita-cita kalian masing-masing.
13. Kepada Andung Numi, Etek Ria, dan Uncu Rika atas kasih sayang, perhatian, bantuan, dan kehangatan yang telah diberikan sepanjang perjalanan ini. Dukungan kalian menjadi penguat di saat-saat sulit. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dengan limpahan berkah yang tak terhingga

14. Kepada *Chimmous Squad*: Dekha, Lala, Lili, Mue, Olau, dan Wahyu, sahabat-sahabat tersayang yang sudah seperti keluarga sejak masa SMP, terima kasih atas tawa, cerita, dan dukungan yang tak pernah putus hingga hari ini. Meski kita menjalani jalan hidup masing-masing, kebersamaan dan kedekatan kita tetap menjadi pengingat bahwa penulis tidak pernah benar-benar sendiri.
15. Kepada keluarga kedua penulis di kampus, Presidium EEC 2024: Marko, Widya, Ghoni, Karil, Dea, Latipah, Rasyid, Divo, Halida, Nadya, Fadly, Fidel, Alya, Maul, Dewi, Vania, dan Carmel—terima kasih atas perjalanan luar biasa yang telah kita lalui bersama. Terima kasih telah menjadi ruang yang hangat untuk bertumbuh, belajar, dan berbagi, serta bagian berharga dari masa terbaik penulis selama menjalani masa studi
16. Kepada keluarga besar Paguyuban KSE Universitas Lampung 2024–2025, terutama teman-teman di bidang *Community Development*—Miko, Puspa, Esi, Astri, Chelly, Abbiyu, Alih, dan Amri—terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan proses bertumbuh yang bermakna. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Yayasan Karya Salemba Empat atas dukungan beasiswa dan kesempatan berharga untuk bertumbuh dalam lingkungan yang inspiratif.
17. Kepada Erliza dan Pudel, terima kasih atas kehadiran, perhatian, dan dukungan yang tulus selama perjalanan ini. Di tengah proses yang melelahkan, kalian hadir sebagai pengingat bahwa segala hal tidak harus dijalani sendirian. Terima kasih telah menjadi tempat cerita, tawa, dan semangat yang begitu penulis hargai. Kehadiran kalian menjadi bagian penting dari ketenangan dan kekuatan penulis dalam menyelesaikan langkah ini.
18. Teman-teman Angkatan Akuntansi 2021 yang penulis banggakan, terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan dukungan yang telah diberikan selama masa studi. Kehadiran dan kerja sama kalian turut memberikan arti dalam perjalanan akademik penulis hingga tersusunnya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap segala kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi.

Bandar Lampung, 14 Juli 2025

Penulis

Ulfatur Ramadian

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Teori dan Konsep	12
2.1.1 Teori <i>Maskulinitas</i> dan <i>Femininitas</i> dalam Dimensi Budaya Hofstede	12
2.1.2 <i>Good Corporate Governance</i>	15
2.1.3 <i>Gender Diversity</i> (Keragaman Gender).....	19
2.1.4 Kesulitan Keuangan (<i>Financial Distress</i>)	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27
2.4.1 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> Dewan Komisaris Terhadap <i>Financial Distress</i>	27
2.4.2 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> Pada Dewan Direksi Terhadap <i>Financial Distress</i>	28
2.4.3 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> Komite Audit Terhadap <i>Financial Distress</i>	30
2.4.4 Pengaruh <i>CEO Perempuan</i> Terhadap <i>Financial Distress</i>	31
III. METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis dan Sumber Data	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel	34
3.3.1 Variabel <i>Dependen</i>	34
3.3.2 Variabel <i>Independen</i>	35
3.3.3 Variabel <i>Kontrol</i>	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41

3.5 Metode Analisis Data	41
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.5.2 Uji Akumsi Klasik.....	41
3.5.3 Regresi Linier Berganda	43
3.6 Uji Hipotesis.....	44
3.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Simultan F)	44
3.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	44
3.6.3 Uji R ² Koefisien Determinasi	45
IV. PEMBAHASAN	46
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	46
4.2 Teknik Analisis Data	47
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	47
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.3 Uji Hipotesis.....	58
4.3.1 Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	58
4.3.2 Uji Statistik F (Uji F)	59
4.3.3 Pengujian Signifikansi Parameter Secara Individual (Uji t)	60
V. KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	72
5.3 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Perusahaan yang Terancam Delisting	1
Gambar 1.2 PMI Manufaktur Indonesia	3
Gambar 1.3 Presentase Anggota Dewan Direksi Perempuan Pada 5 Negara	7
Gambar 1.4 Perbandingan Tren Persentase Dewan Perempuan dan.....	8
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26

DAFTAR TABEL

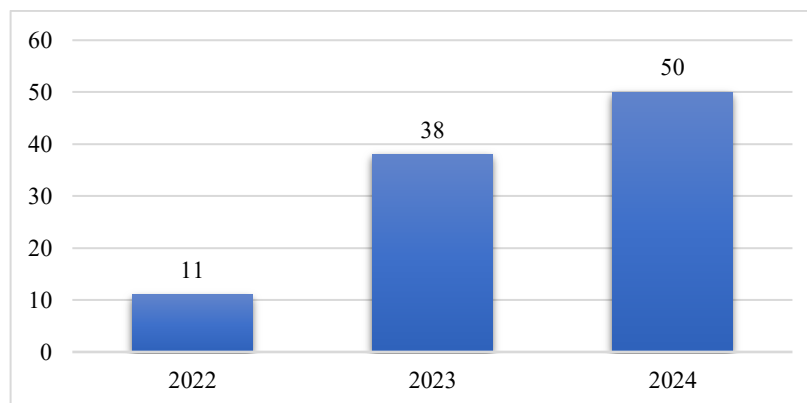
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Variabel Pengukuran.....	40
Tabel 4.1 Hasil Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Noromalitas.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedasitas Glejser.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi.....	55
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinansi (R ²).....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik f.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t	60

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi membawa perdagangan 2 negara atau lebih menjadi menjadi lebih bebas dan terbuka, (Kurniawati & Panggabean, 2020). Ini memberikan peluang besar bagi perusahaan untuk melebarkan bisnis dan memiliki daya saing yang tinggi namun di sisi lain dapat memberikan tantangan baru yang mungkin mempengaruhi keberlangsungan perusahaan, mengingat dunia bisnis yang semakin kompetitif dan kompleks. Tantangan-tantangan tersebut diantaranya adalah kondisi ekonomi dan politik yang tidak pasti serta persaingan yang ketat (Kharis *et al.*, 2022). Selain tantangan dari eksternal, perusahaan juga dapat mengalami tantangan dari internal seperti tata kelola yang belum optimal, kinerja manajemen yang tidak sesuai, budaya ataupun kebijakan yang diambil perusahaan yang kurang tepat (Kharis *et al.*, 2022).

Gambar 1. 1 Perusahaan yang Terancam Delisting



Sumber: Bursa Efek Indonesia (diolah, 2024)

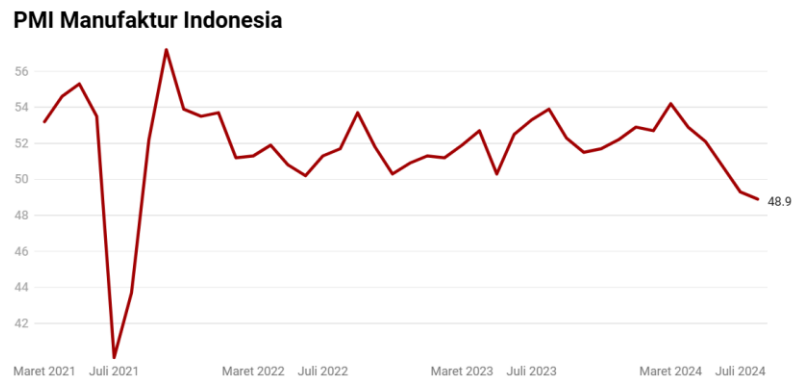
Tantangan ini dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Salah satu risiko serius yang dapat dialami adalah kebangkrutan, yang pada akhirnya memaksa perusahaan untuk delisting dari Bursa Efek Indonesia (BEI). Fenomena ini semakin mengkhawatirkan mengingat data BEI pada 2024 mencatat adanya 50 emiten yang terancam delisting, meningkat signifikan dibandingkan dengan 38 emiten pada 2023 dan hanya 10 emiten pada 2022. Lebih lanjut, data tersebut menunjukkan bahwa sektor manufaktur turut terdampak cukup besar, dengan 18 perusahaan dari 50 emiten tersebut berasal dari sektor ini.

Sejalan dengan kondisi tersebut, sektor manufaktur di Indonesia mengalami penurunan signifikan pada tahun 2024, yang tercermin dari nilai *Purchasing Managers' Index* (PMI). PMI adalah sebuah indeks yang diterbitkan setiap bulan untuk mengukur kinerja sektor manufaktur dan jasa suatu negara. PMI dihitung berdasarkan survei terhadap para manajer pembelian di berbagai perusahaan, yang melibatkan lima komponen utama: pesanan baru, tingkat produksi, ketenagakerjaan, waktu pengiriman dari pemasok, dan persediaan barang. Setiap komponen ini memberikan gambaran mengenai aktivitas bisnis dalam sektor manufaktur dan jasa. PMI sangat berguna karena mampu memberikan gambaran tentang kondisi ekonomi suatu negara lebih cepat dibandingkan dengan indikator ekonomi lainnya, seperti Produk Domestik Bruto (PDB). Indeks ini menjadi acuan yang penting bagi investor, analis, dan pembuat kebijakan untuk mengambil keputusan strategis, karena PMI mencerminkan tren jangka pendek dalam sektor ekonomi yang lebih luas.

Sektor manufaktur dikatakan dalam kondisi sehat apabila PMI berada di atas angka 50. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ekspansi dalam sektor manufaktur, yang biasanya disebabkan oleh permintaan pasar yang tinggi dan produksi yang berkembang. Sebaliknya, jika nilai PMI berada di bawah 50, ini menunjukkan perlambatan atau adanya kontraksi, yang menunjukkan penurunan permintaan pasar dan berpotensi mempengaruhi ekonomi secara negatif. Dalam jangka panjang, penurunan PMI dapat menyebabkan peningkatan pengangguran, termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK) massal. Ketika PMI mengalami penurunan yang konsisten, hal ini dapat menggambarkan adanya penurunan permintaan, perlambatan dalam produksi, atau bahkan gangguan dalam rantai pasokan. Kondisi

tersebut dapat mengarah pada penurunan pendapatan perusahaan dan peningkatan risiko keuangan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan ekonomi secara keseluruhan.

Gambar 1.2 PMI Manufaktur Indonesia



Sumber: CNBC Indonesia (2024)

Berdasarkan hasil survei bulanan yang dirilis oleh S&P Global, pada tahun 2023 PMI sektor manufaktur Indonesia tercatat di angka 52,2, menunjukkan bahwa sektor manufaktur Indonesia berada dalam kondisi yang sehat. Namun, pada tahun 2024, PMI mengalami penurunan menjadi 48,9 pada bulan Agustus, yang menandakan adanya kontraksi akibat penurunan permintaan pasar pada sektor manufaktur. Keadaan ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan publik sektor manufaktur, tetapi juga berdampak pada banyak perusahaan manufaktur non-publik. Salah satunya adalah PT Aditec Cakrawiyasa, perusahaan yang terkenal dengan produk kompor gas merk Quantum, yang pada September 2024 mengumumkan kebangkrutannya di pengadilan.

Penurunan nilai PMI di sektor manufaktur tidak hanya berdampak langsung pada perusahaan-perusahaan tersebut, tetapi juga menimbulkan konsekuensi yang lebih luas bagi perekonomian Indonesia. Sebagai indikator yang dapat memprediksi tren ekonomi, PMI sering digunakan untuk memperkirakan estimasi Produk Domestik Bruto (PDB). Penurunan PMI menandakan adanya kontraksi dalam sektor manufaktur, yang berpotensi memperlambat pertumbuhan ekonomi. Selain itu, sektor manufaktur memiliki kontribusi signifikan terhadap PDB Indonesia, yang pada tahun 2023 tercatat sebesar 18,67%. Angka ini menunjukkan betapa pentingnya sektor manufaktur dalam perekonomian Indonesia, baik dalam

menciptakan nilai tambah maupun dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Dengan kontribusi yang besar terhadap perekonomian dan penyediaan pekerjaan, penurunan kinerja sektor manufaktur dapat mempengaruhi stabilitas ekonomi dan sosial, yang berpotensi menambah tantangan dalam upaya pemulihan ekonomi.

Sebelum mengalami kebangkrutan, perusahaan umumnya melewati tahap kesulitan keuangan (*financial distress*), yaitu kondisi di mana timbul kesulitan dalam memenuhi kewajiban perusahaan atau perusahaan mengalami penurunan laba yang signifikan, yang menjadi tanda awal menuju kebangkrutan (Saima & Arefin, 2022). Berbagai faktor dapat menyebabkan *financial distress*, salah satunya adalah lemahnya penerapan prinsip tata kelola atau yang sering disebut *good corporate governance* (Gerged *et al.*, 2023). *Corporate governance* yang baik dinilai dapat mencegah terjadi *financial distress* dan meningkatkan akuntabilitas perusahaan dan membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan eksternal (Gerged *et al.*, 2023). Khususnya, perusahaan di sektor manufaktur cenderung lebih rentan terhadap *financial distress* karena tantangan likuiditas dan solvabilitas yang dihadapi. Karena itu, perusahaan memerlukan tata kelola yang solid dan responsif agar mampu menghadapi tekanan dari luar serta kemungkinan munculnya risiko keuangan.

Good corporate governance bertujuan menjaga agar kegiatan operasional perusahaan tetap stabil dan berkelanjutan. Keberlanjutan (*going concern*) perusahaan menjadi pondasi dalam menentukan arah kebijakan agar mampu bertahan di industri masing-masing, terutama dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif (Rahim *et al.*, 2024). Untuk mewujudkan hal tersebut, *good corporate governance* mengusung prinsip-prinsip dasar yang menciptakan struktur pengelolaan perusahaan yang efisien, yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan. Peran tata kelola perusahaan dalam mengurangi kesulitan keuangan mendapat perhatian khusus setelah sejumlah perusahaan besar dunia mengalami skandal keuangan, seperti *Enron*, *WorldCOM*, *Lehman Brothers*, dan *American Investment Group*. Konsekuensi dari skandal-skandal tersebut mendorong perusahaan untuk menerapkan kepatuhan pada prinsip *good corporate governance*, yang esensial dalam meningkatkan kinerja keuangan sekaligus mengurangi risiko *financial distress* (Gerged *et al.*, 2023).

Dalam konteks perusahaan publik, penerapan *good corporate governance* merupakan kewajiban berdasarkan OJK No. 21/POJK.04/201 yang membahas mengenai penerapan pedoman tata kelola perusahaan terbuka (OJK, 2015). Adapun pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan sistem tata kelola perusahaan publik di Indonesia menggunakan sistem dua dewan yang terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan direksi dan dewan komisaris memiliki peran yang krusial bagi keberlangsungan perusahaan karena keputusan strategis dan tanggung jawab perusahaan dipegang oleh dewan. Oleh karena itu, jika dewan direksi melakukan pengambilan keputusan yang salah ataupun kurang tepat maka akan membawa konsekuensi yang buruk bagi kesehatan perusahaan (Saima & Arefin, 2022).

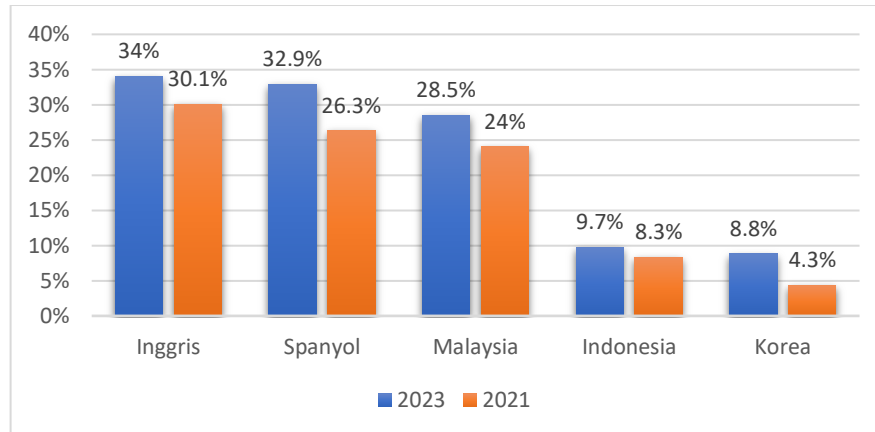
Seiring berjalannya waktu, pedoman *good corporate governance* terus berkembang dengan penekanan pada pembentukan struktur dewan yang efektif, salah satunya melalui penerapan keberagaman gender (*gender diversity*) dalam tata kelola perusahaan. *gender diversity* pada tata kelola mengacu pada kondisi dewan yang diwakilkan oleh *gender* yang heterogen yang terdiri dari wanita dan pria. *Gender* sendiri dapat diartikan sebagai struktur budaya yang berkembang di masyarakat yang digunakan untuk menggambarkan peran yang berbeda antara wanita dan pria baik dalam hal kebiasaan, pola pikir, tanggung jawab sosial serta emosional (Khan *et al.*, 2024).

Keberagaman dalam tata kelola perusahaan semakin menjadi fokus perhatian di banyak negara, terutama setelah meningkatnya sorotan terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan perusahaan. Isu ini tidak hanya menarik perhatian media, tetapi juga para regulator dan politisi dalam beberapa tahun terakhir. Secara global, PBB menempatkan kesetaraan gender sebagai salah satu aspek utama dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang bertujuan untuk mendorong pembangunan berkelanjutan. Dorongan ini menginspirasi berbagai pihak untuk memberdayakan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi dan pengambilan keputusan yang signifikan. Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh perusahaan untuk mendukung tujuan SDGs adalah dengan menerapkan keberagaman gender (*gender diversity*) pada dewan direksi bahkan dengan mendorong perempuan untuk menjabat sebagai *CEO* (direktur utama).

Berangkat dari hal tersebut, peran perempuan dalam dewan direksi maupun sebagai *CEO* telah menjadi topik yang menarik perhatian berbagai penelitian yang mengkaji kinerja perusahaan. Berbagai studi menunjukkan dewan direksi dan posisi *CEO* yang ditempati perempuan berkontribusi positif terhadap *Return on Assets (ROA)* (Brahma *et al.*, 2021). Penelitian mengenai *gender diversity* timbul dengan asumsi terhadap perbedaan karakteristik secara psikologis dan kultural antara laki-laki dan perempuan. Perempuan cenderung lebih berhati-hati secara psikologis, sementara laki-laki biasanya memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, sehingga kadang kurang fokus pada detail. Sikap berhati-hati ini tercermin dalam dunia investasi, di mana perempuan cenderung mengambil lebih sedikit proyek berisiko tinggi dan umumnya menghindari risiko signifikan dibandingkan laki-laki. (Press *et al.*, 2019). Guizani & Abdalkrim, (2023) berpendapat kehadiran perempuan dalam dewan direksi tidak hanya meningkatkan representasi tetapi juga memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan. Perempuan diketahui memiliki kemampuan untuk meningkatkan komunikasi dengan pemangku kepentingan, memperkuat pengawasan, dan mengurangi konflik di dalam perusahaan.

Beberapa negara maju telah mengambil langkah konkret untuk mendukung kesetaraan gender dengan menerapkan peraturan yang mengharuskan proporsi tertentu wanita dalam jajaran dewan direksi. Misalnya, Inggris dan Spanyol mewajibkan 40% anggota dewan direksi adalah perempuan, sementara Malaysia menganjurkan perusahaan untuk meningkatkan jumlah perempuan di dewan menjadi 30%. Selain itu, beberapa negara juga mulai mendorong perempuan untuk menduduki posisi *CEO* sebagai bagian dari upaya memperkuat keberagaman gender dalam kepemimpinan perusahaan. Di Norwegia dan Perancis, misalnya, terdapat inisiatif dan target khusus untuk meningkatkan jumlah *CEO* perempuan meskipun realisasinya masih dalam tahap perkembangan. Meski demikian, secara global perempuan masih kurang terwakili di jajaran direksi. Berdasarkan survei Deloitte tahun 2023, perwakilan perempuan di dewan direksi dunia hanya mencapai 23,3% dan jumlah *CEO* perempuan hanya 6% (Deloitte, 2023).

Gambar 1.3 Persentase Anggota Dewan Direksi Perempuan Pada 5 Negara

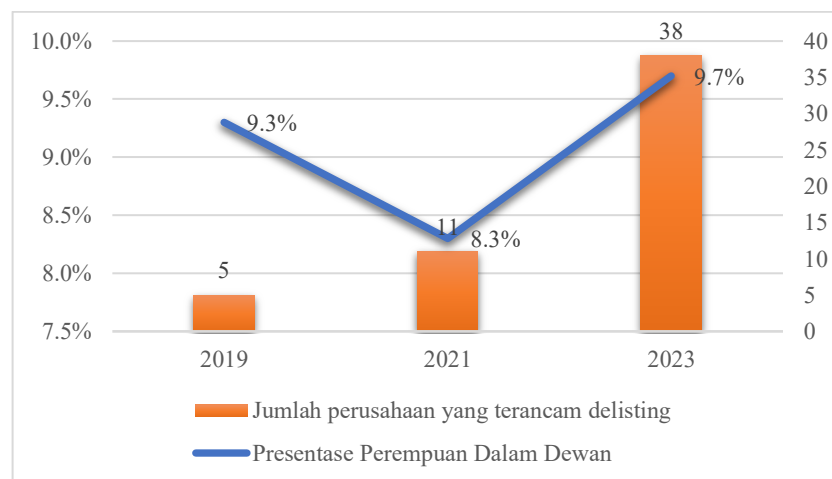


Sumber: *Deloitte (diolah, 2023)*

Di Indonesia, meskipun belum ada regulasi yang mewajibkan representasi perempuan dalam tata kelola perusahaan, survei global Deloitte tahun 2023 menunjukkan peningkatan signifikan proporsi anggota dewan wanita. Proporsi tersebut naik dari 8,3% pada 2021 menjadi 9,7% pada 2023, bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan Korea Selatan (Deloitte, 2023). Peningkatan ini mencerminkan tren positif dalam representasi perempuan, termasuk di posisi-posisi kepemimpinan perusahaan, terutama di level puncak. Data yang sama juga mencatat bahwa pada tahun 2023, jumlah *CEO* perempuan di Indonesia tercatat 2.6%, sebuah peningkatan dibandingkan dengan 2.3% pada tahun 2021. Angka ini bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan Jepang, yang hanya mencatatkan 0.6% *CEO* perempuan pada tahun yang sama. Meskipun regulasi terkait representasi perempuan dalam tata kelola perusahaan di Indonesia belum sepenuhnya diterapkan, data ini menunjukkan adanya perubahan positif dalam kesetaraan gender di tingkat kepemimpinan. Peningkatan jumlah *CEO* perempuan ini mencerminkan adanya ruang yang lebih besar bagi perempuan untuk memimpin dan mengambil keputusan strategis dalam perusahaan.

Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara keberadaan perempuan di dewan direksi dan dampak *CEO* perempuan terhadap *financial performance*, penelitian yang secara khusus membahas dampak keberagaman gender di dewan direksi, komisaris, komite audit, serta peran *CEO* perempuan terhadap *financial distress* masih terbatas. Kesenjangan ini menjadi sangat relevan, terutama dalam konteks Indonesia, di mana proporsi perempuan dalam dewan direksi memang meningkat, tetapi hal tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan peningkatan stabilitas keuangan perusahaan. Fenomena ini tercermin dari meningkatnya jumlah perusahaan yang mengalami delisting, meskipun proporsi perempuan di dewan direksi terus bertambah dalam dua tahun terakhir.

Gambar 1.4 Perbandingan Persentase Dewan Perempuan dan Jumlah Perusahaan yang Terancam Delisting di Indonesia



Sumber: Deloitte dan BEI (*diolah*, 2023)

Penelitian terdahulu tentang *financial distress* lebih banyak berfokus untuk menguji hubungan variabel *corporate governance* terhadap *financial distress* (Guizani & Abdalkrim, 2023). Variabel-variabel yang diuji umumnya mengenai karakteristik dewan seperti ukuran dewan, independensi dan dualitas *CEO*, namun masih jarang yang meneliti tentang peran perempuan dalam pengambilan keputusan serta peran *CEO* perempuan (Guizani & Abdalkrim, 2023). Selain itu, penelitian mengenai *gender diversity* terhadap *financial distress* kebanyakan menggunakan negara maju sebagai objek penelitian.

Secara empiris terdapat perbedaan pendapat terkait peran *gender diversity* pada direksi mengenai pengaruhnya terhadap *financial distress*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2024), Rahim *et al.* (2024), Lee (2022), Kharis *et al.* (2022) menemukan bahwa *gender diversity* pada dewan direksi terbukti memberikan dampak negatif terhadap *financial distress*. Namun, ada juga penelitian yang menyebutkan *gender diversity* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kesulitan keuangan, seperti yang ditemukan oleh Saima & Arefin (2022) dan Abbas & Frihatni (2023). Beberapa penelitian lainnya, yaitu oleh Khuong *et al.* (2024), Kalbuana *et al.* (2022) Nuswantara *et al.* (2023), justru menyimpulkan adanya dampak positif dari *gender diversity* pada direksi perusahaan terhadap *financial distress*.

Penelitian terkait keberagaman gender pada komisaris juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Abbas & Frihatni (2023) menemukan adanya pengaruh negatif terhadap kesulitan keuangan, berbeda halnya dengan Nuswantara *et al.* (2023) mendapati adanya kontribusi positif, dan Kalbuana *et al.* (2022) tidak menemukan adanya pengaruh signifikan. Temuan yang beragam juga terlihat pada pengaruh *gender diversity* pada komite audit. Abbas & Frihatni (2023) dan Khan *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa tidak ada dampak yang berarti, sedangkan Rahim *et al.* (2024) menemukan pengaruh positif yang signifikan. Sementara itu, pengaruh CEO perempuan berkaitan dengan kondisi kesulitan keuangan menunjukkan temuan yang selaras meskipun penelitian mengenai topik ini masih terbatas. Penelitian-penelitian yang ada, seperti yang dilakukan oleh Alhaddad *et al.*, (2024) dan Muien *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan berdampak buruk pada kondisi kesulitan finansial.

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya, dengan beberapa perbedaan signifikan. Perbedaan utama terletak pada sampel, populasi, dan pendekatan pengukuran variabel *gender diversity*. Sampel dan populasi dalam riset ini terdiri dari perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2021–2023. Variabel independen utama yang digunakan adalah *gender diversity*, yang diukur menggunakan *Blau Index* untuk menilai komposisi gender dalam jajaran komisaris, direksi, dan komite audit. Selain itu, riset ini turut menambahkan faktor kepemimpinan CEO perempuan (direktur utama) yang diukur

menggunakan *dummy* variabel, yang pengaruhnya terhadap *financial distress* masih terbatas dalam penelitian sebelumnya. Berbeda dengan studi-studi sebelumnya yang hanya menggunakan proporsi atau persentase perempuan, penggunaan *Blau Index* memungkinkan pengukuran keberagaman yang lebih komprehensif dengan memperhitungkan distribusi anggota berdasarkan gender, sehingga lebih menggambarkan keberagaman secara menyeluruh. Penelitian ini juga mengontrol variabel-variabel lain seperti *firm size*, *leverage*, dan likuiditas. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah: **Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap *Financial Distress*: Perspektif *Corporate Governance* pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2021–2023.**

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang, fokus permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keberagaman gender dalam jajaran dewan komisaris berkontribusi terhadap kondisi *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang tercatat di BEI selama periode 2021–2023?
2. Apakah variasi gender dalam struktur dewan direksi memengaruhi tingkat *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dalam kurun 2021–2023?
3. Apakah keberagaman gender di komite audit berdampak pada kondisi *financial distress* perusahaan manufaktur yang listing di BEI sepanjang 2021–2023?
4. Apakah kepemimpinan oleh CEO perempuan memberikan pengaruh terhadap tingkat *financial distress* di perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2021-2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan tujuan dari penelitian yang dirancang berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan:

1. Menganalisis pengaruh *gender diversity* pada dewan komisaris terhadap *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023.
2. Menganalisis pengaruh *gender diversity* pada dewan direksi terhadap *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023.
3. Menganalisis pengaruh *gender diversity* pada komite audit terhadap *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023.
4. Menganalisis pengaruh *CEO* perempuan terhadap *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kontribusi terhadap penelitian terkait *good corporate governance* yang diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan untuk dapat memberikan pemahaman dan wawasan baru tentang bagaimana hubungan antara *gender diversity* dan *CEO* perempuan pada tata kelola perusahaan dan *financial distress* dapat mempengaruhi hubungan tersebut melalui sudut pandang teoritis dan sistematis untuk pengembangan teori tentang tata kelola perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang tata kelola yang lebih inklusif untuk bisa mengatasi resiko *financial distress*. Selain itu juga peneliti berharap penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan stabilitas finansial perusahaan sehingga dapat membuat kebijakan manajemen yang efektif dan efisien.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori dan Konsep

2.1.1 Teori *Maskulinitas* dan *Femininitas* dalam Dimensi Budaya Hofstede

Teori *Masculinity vs. Femininity* adalah salah satu dari enam dimensi budaya yang dikembangkan oleh Hofstede, (1980). Dimensi *Masculinity vs. Femininity* berfokus pada perbedaan nilai antara budaya yang lebih mengutamakan nilai-nilai maskulin dan feminin, dan bagaimana nilai-nilai ini mempengaruhi perilaku sosial dan profesional individu di dalam Masyarakat. Teori ini menjadi penting untuk memahami bagaimana perbedaan gender dapat mempengaruhi dinamika sosial, hubungan antar individu, serta pengambilan keputusan di dalam organisasi atau masyarakat secara lebih luas. *Masculinity-Femininity* mengacu pada perbedaan dalam pola nilai yang ada di antara masyarakat dalam peran gender. Gender sendiri dapat diartikan sebagai struktur budaya yang berkembang di masyarakat yang digunakan untuk menggambarkan peran yang berbeda antara wanita dan laki-laki baik dalam hal kebiasaan, pola pikir, tanggung jawab sosial serta emosional (Khan *et al.*, 2024).

Masyarakat dengan nilai maskulin biasanya menilai keberhasilan melalui prestasi individu dan kompetisi di tempat kerja serta kehidupan pribadi (Das Gupta, 2024). Orang-orang yang hidup dalam budaya maskulin (umumnya pada laki-laki) sering merasa terdorong untuk mencapai status melalui kerja keras dan kemampuan mengatasi tantangan, seringkali dengan fokus pada hasil yang berorientasi pada kemenangan dan memiliki hasrat untuk selalu menjadi yang terbaik (Das Gupta, 2024). *Femininity* (Feminitas) di sisi lain mengacu pada masyarakat yang lebih menekankan pada kerjasama, keharmonisan, dan kesejahteraan (Whelan & Humphries, 2020). Dalam budaya *feminine* (umumnya dimiliki perempuan), nilai utama yang dihargai adalah perawatan (*care*), keseimbangan kehidupan pribadi dan

pekerjaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan sosial. Keberhasilan dalam budaya feminin sering diukur dengan melihat bagaimana orang dapat berkolaborasi, menciptakan hubungan yang baik, dan menjaga kualitas hidup bersama.

Dalam konteks perusahaan, dimensi *Masculinity* vs. *Femininity* dapat mempengaruhi cara perusahaan beroperasi, pengambilan keputusan serta budaya kerja. Pada perusahaan dengan nilai maskulin (di dominasi oleh laki-laki) yang tinggi, akan lebih mengutamakan kompetisi, berorientasi pada hasil, dan prestasi material. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil akan lebih agresif dengan tujuan mempercepat inovasi dan mendorong perusahaan untuk meraih keberhasilan finansial. Perusahaan yang memiliki kepemimpinan maskulin seringkali memiliki kinerja yang sangat baik dalam hal pertumbuhan pasar, peningkatan pendapatan, dan pencapaian target-target ambisius (Adeshola *et al.*, 2023). Selain keputusan yang dibuat bersifat agresif, maskulinitas juga akan membuat keputusan yang praktis dan efisien sehingga perusahaan dapat tumbuh di pasar yang kompetitif. Namun meskipun begitu, pengambilan keputusan yang agresif tidak selamanya baik karena bisa menyebabkan keputusan yang lebih risiko dan kurang inklusif, berpotensi menyebabkan kinerja keuangan yang buruk atau bahkan *financial distress* karena mengambil resiko yang lebih besar dari seharusnya (Peng *et al.*, 2023). Di budaya maskulin, perusahaan seringkali lebih fokus pada pencapaian hasil jangka pendek, yang mungkin mengorbankan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Di sisi lain, perusahaan dengan nilai feminin yang tinggi (didominasi perempuan) akan lebih mengutamakan kerjasama, kesejahteraan sosial, dan keseimbangan kehidupan pribadi. Budaya feminin dalam perusahaan akan menekankan pada kerjasama dan keseimbangan, yang mendorong lingkungan kerja yang lebih harmonis (Peng *et al.*, 2023). Hal ini sangat bermanfaat untuk tim lintas departemen yang memerlukan komunikasi terbuka dan sinergi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kolaborasi. Akibat fokus terhadap nilai-nilai keseimbangan, budaya *feminine* akan mengambil keputusan yang cenderung kurang agresif dan lebih berhati-hati karena fokusnya lebih kepada keberlanjutan jangka panjang dan tanggung jawab sosial. Ini berarti perusahaan lebih mungkin untuk

mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dalam keputusan bisnisnya, yang bisa meningkatkan reputasi dan stabilitas finansial di masa depan. Budaya feminin yang lebih mengutamakan keharmonisan dan kesejahteraan bisa membuat perusahaan lebih hati-hati dalam mengambil risiko. Meskipun ini bisa mengurangi potensi kerugian besar, hal ini juga bisa menghambat inovasi besar yang seringkali membutuhkan keberanian untuk mengambil risiko (Kabir *et al.*, 2023). Selain itu, kesejahteraan bersama dan kerjasama kadang-kadang dapat mengurangi ambisi besar dalam mengejar tujuan finansial yang sangat agresif. Hal ini bisa membatasi perusahaan dalam mencapai pertumbuhan yang sangat cepat, terutama dalam industri yang sangat kompetitif. Budaya feminin cenderung lebih memperhatikan keseimbangan dan kompromi, yang dapat membuat pengambilan keputusan lebih lambat dan kurang tegas dalam menghadapi situasi krisis atau persaingan yang sangat ketat (Kabir *et al.*, 2023). Perusahaan dengan budaya feminin (di dominasi perempuan) mungkin kesulitan untuk merespons cepat terhadap perubahan pasar yang cepat.

Dengan adanya kelebihan dan kekurangan yang ada dalam budaya maskulin dan feminin, keberagaman gender dalam dewan direksi dapat dilihat sebagai solusi yang tepat untuk mengatasi tantangan yang timbul, terutama dalam konteks *financial distress*. Di satu sisi, budaya maskulin yang lebih berfokus pada kompetisi dan pencapaian jangka pendek dapat mendorong perusahaan untuk lebih cepat meraih kesuksesan finansial, namun seringkali mengorbankan kerjasama dan kesejahteraan, yang dapat memperburuk ketahanan perusahaan dalam menghadapi krisis keuangan. Di sisi lain, budaya feminin yang menekankan pada kerjasama dan kesejahteraan jangka panjang memang memberikan stabilitas dan keseimbangan, namun seringkali kurang tegas dalam menghadapi persaingan yang sangat cepat. Dalam hal ini, keberagaman gender di dewan direksi, dengan menggabungkan perspektif dari kedua budaya tersebut, dapat memberikan pendekatan yang lebih holistik terhadap pengambilan keputusan, yang mencakup keputusan cepat dan tegas di satu sisi, serta keberlanjutan dan kesejahteraan sosial di sisi lain. Dengan keberagaman ini, perusahaan dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik, yang pada gilirannya membantu mereka mengurangi risiko *financial distress* dan

menciptakan keputusan yang lebih inklusif dan *sustainable* dalam mengelola tantangan keuangan yang kompleks.

2.1.2 Good Corporate Governance

Tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) mencerminkan struktur pengelolaan internal yang dirancang guna mendukung keberlangsungan usaha dan akuntabilitas, agar perusahaan mampu bersaing secara berkesinambungan (Annisa *et al.*, 2023). Sedangkan menurut Hasnan *et al.* (2021) *Good Corporate Governance* merupakan cara untuk melindungi pemilik perusahaan dari tindakan manajerial yang akan mengambil kesempatan dari informasi perusahaan yang hanya dimiliki oleh manajerial. Menurut Nurcahyono *et al.* (2022) GCG adalah salah satu alasan utama kenapa perusahaan dapat mengalami kesulitan keuangan karena disebabkan oleh gagalnya *control system* perusahaan yang tidak dapat melakukan peran kerja internal secara efisien. Berdasarkan teori agensi, entitas bisnis yang mengadopsi prinsip good corporate governance secara optimal diyakini mampu menjaga kelangsungan usahanya serta mencegah potensi kebangkrutan sebab adanya konflik kepentingan akan dapat menyebabkan kebangkrutan perusahaan dengan manajerial yang akan melawan moral yang tidak sesuai (Nurcahyono *et al.*, 2022).

2.1.2.1 Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance

Di Setiap negara prinsip tata kelola yang baik bisa saja berbeda tergantung dengan aturan yang berlaku pada negara tersebut. Di Indonesia sendiri Keputusan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011, menerangkan prinsip prinsip dari *good corporate governance* meliputi:

1. *Transparency* (transparansi), mengacu pada sikap terbuka perusahaan dalam menyampaikan data atau keterangan yang dimilikinya kepada pihak berkepentingan. Setiap data yang disampaikan harus benar, tepat waktu, serta menjamin bahwa informasi tersebut memiliki relevansi dan nilai penting untuk disampaikan.
2. *Accountability* (akuntabilitas) yaitu adanya pembagian tugas dan fungsi yang jelas sehingga pelaksanaan tata kelola terlaksana secara efektif.

Akuntabilitas mengharuskan adanya sistem pengawasan yang dapat memastikan manajemen memerankan fungsi dan tugas sesuai dengan yang diharapkan oleh pemegang saham.

3. *Responsibility* (pertanggungjawaban), perusahaan dalam melaksanakan prakteknya harus sesuai dengan aturan atau regulasi yang berlaku serta tidak melakukan penyimpangan praktek dari prinsip korporasi yang sehat. Prinsip tanggungjawab juga meliputi tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat sekitar baik lingkungan dan tanggung jawab korporasi lainnya.
4. *Independency* (independen), pengambilan keputusan harus bebas dari tekanan dan menekankan objektivitas sehingga tidak dapat diintervensi pihak lain baik dari luar atau dalam perusahaan. Prinsip ini menekankan kemandirian tanpa adanya konflik kepentingan baik dari pemegang saham maupun manajemen.
5. *Fairness* (keadilan), prinsip CGC ini menekankan pada perlakuan yang adil untuk semua *stakeholders* perusahaan baik itu memegang saham hingga karyawan. Perusahaan harus dapat memenuhi hak pemangku kepentingan.

2.1.2.2 Mekanisme *Good Corporate Governance*

Penelitian *gender diversity* pada *good corporate governance* yang akan diteliti ini menggunakan 4 mekanisme *good corporate governance* yang signifikan terhadap kehadiran wanita terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berpotensi memengaruhi perusahaan, termasuk peran dewan komisaris, direksi, komite audit, serta direktur utama.

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris adalah bagian dari pengawasan perusahaan. Dewan komisaris memiliki wewenang untuk menyampaikan masukan atau rekomendasi kepada direksi dalam menentukan kebijakan. Secara umum terdapat 2 jenis sistem dewan tata kelola perusahaan yang baik terbagi ke dalam dua sistem, yakni sistem satu tingkat (*one tier*) dan dua tingkat (*two tier*). Sistem satu tingkat merujuk pada posisi dewan yang tunggal hanya terdiri dari dewan direksi. Dewan direksi menjadi pengawas dan juga mengurus kepentingan perusahaan. Sistem satu tingkat ini umumnya

ditemui pada negara Amerika Serikat dan Inggris. Di Indonesia sendiri sistem yang digunakan adalah sistem *two tier* yaitu adanya pemisahan antara dewan pengawas dan dewan yang mengurus operasional perusahaan. Komisaris menjalankan fungsi pengawasan, sedangkan direksi bertugas mengelola operasional perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 dewan komisaris minimal terdiri atas dua individu, satu menjabat sebagai komisaris utama, sementara satu lainnya merupakan anggota. Selain itu, dalam jajaran komisaris, perusahaan harus menempatkan anggota tidak terafiliasi yang disebut sebagai dewan komisaris independen. Dewan komisaris independen adalah dewan yang tidak terikat dengan setiap entitas dalam lingkup perusahaan, termasuk namun tidak terbatas pada pemegang saham utama, anggota direksi, serta komisaris lainnya. Dewan komisaris independen bertujuan untuk menjamin adanya pengawasan internal dan mengurangi agensi konflik. Adapun komisaris mengemban tugas sebagai pengawas kebijakan manajemen, melakukan evaluasi, memastikan penerapan manajemen risiko dan kepentingan pemegang saham.

b. Dewan Direksi

Direksi adalah elemen dalam sistem manajemen perusahaan yang berperan utama dalam menjalankan pengelolaan serta pengambilan keputusan strategis. Mengacu pada ketentuan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009, Dewan Direksi memikul tanggung jawab mengelola kepentingan perusahaan agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus mewakili perusahaan dalam menjalin hubungan dengan pihak eksternal. Peran ini sangat krusial untuk menjamin perusahaan dapat beroperasi secara efisien dan mencapai target-target yang direncanakan. Sesuai Peraturan OJK No. 33/POJK.04/2014, jumlah Penunjukan direksi ditetapkan dalam RUPS yang menjadi mekanisme formal untuk memastikan kepemimpinan perusahaan berjalan sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Tugas utama Dewan Direksi meliputi pembuatan kebijakan perusahaan, persetujuan anggaran tahunan, serta representasi perusahaan dalam berbagai hal, baik itu dengan pihak eksternal maupun internal.

c. Komite Audit

Komite Audit adalah bagian penting yang diinisiasi oleh dewan komisaris guna mempertegas peran pengawasan atas laporan keuangan, efektivitas pengendalian internal, serta kepatuhan perusahaan pada regulasi yang berlaku. Komite ini memiliki tanggung jawab dalam menjamin pelaksanaan prinsip *good corporate governance* secara berkelanjutan oleh perusahaan. Mengacu pada ketentuan OJK No. 33/POJK.04/2014, jumlah minimal anggota komite audit adalah tiga individu, yaitu satu komisaris independen dan anggota eksternal yang bebas dari hubungan afiliasi maupun kepemilikan saham dalam perusahaan, guna menjaga independensi dalam menjalankan tugasnya. Setidaknya satu orang anggota diwajibkan memiliki kompetensi dalam bidang keuangan atau akuntansi dan proses audit secara komprehensif. Komite audit tidak hanya mengawasi proses pelaporan dan kepatuhan, tetapi juga berfungsi untuk menilai kinerja auditor eksternal dan internal, berkomunikasi langsung dengan mereka, serta memastikan bahwa setiap temuan audit ditindaklanjuti secara tepat. Selain itu, komite audit berperan dalam memantau dan mengelola risiko yang dapat memengaruhi jalannya perusahaan. Secara keseluruhan, komite audit mendukung terciptanya transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan operasional perusahaan melalui pengawasan yang efektif atas pengelolaan keuangan dan risiko perusahaan.

d. Direktur Utama (CEO)

Direktur Utama (CEO) menempati posisi tertinggi dalam struktur organisasi perusahaan, yang memikul tanggung jawab utama dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional. Di Indonesia, peran dan kewenangan Direktur Utama diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) No. 40 Tahun 2007), yang memuat ketentuan mengenai tata kelola perusahaan serta hak dan kewajiban anggota direksi. Berdasarkan Pasal 92 UUPT, Direktur Utama bertugas memimpin dan mengarahkan jalannya perusahaan agar sejalan dengan kepentingan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai figur sentral dalam manajemen, Direktur Utama memiliki peranan krusial dalam menentukan arah strategi perusahaan

sekaligus memastikan keberlangsungan operasional sesuai keputusan pemegang saham. Di Indonesia, ketentuan mengenai peran, wewenang, serta tanggung jawab Direktur Utama telah ditetapkan dalam UUPT No. 40 Tahun 2007 beserta regulasi terkait lainnya.

Wewenang ini memberikan hak untuk mengambil keputusan-keputusan strategis serta memberikan arahan kepada seluruh anggota Direksi dan karyawan. Wewenang Direktur Utama meliputi penetapan kebijakan perusahaan, pengambilan keputusan terkait investasi dan alokasi sumber daya, serta mengawasi operasional perusahaan secara keseluruhan. Sebagai pihak yang memegang otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan, Direktur Utama memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan visi dan misi perusahaan agar berjalan sesuai rencana, sekaligus memastikan bahwa setiap unit kerja beroperasi sejalan dengan arah dan tujuan strategis yang telah ditentukan. Di samping itu, Direktur Utama berkewajiban secara hukum untuk menjamin bahwa operasional perusahaan mematuhi ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku, menjaga keberlanjutan organisasi perusahaan, serta mempertanggungjawabkan kinerja korporasi kepada para pemegang saham. Tak hanya itu, Direktur Utama juga berkewajiban menjaga relasi yang harmonis dengan seluruh pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan, termasuk karyawan maupun mitra bisnis, serta bertugas menyajikan laporan keuangan yang akurat dan transparan.

2.1.3 Gender Diversity (Keragaman Gender)

Board Diversity merupakan variasi dalam susunan dewan yang memiliki latar belakang yang beragam baik dari segi usia, etnis, pendidikan dan *gender*. Perusahaan yang memiliki dewan yang beragam dianggap dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam pengambilan keputusan karena perspektif yang lebih luas dan dapat mencegah terjadi *financial distress* (Khan *et al.*, 2024). Salah satu elemen penting dalam *board diversity* adalah *board gender diversity*. *Gender* sendiri menurut Abbas & Frihatni, (2023) adalah konsep budaya yang berkembang di masyarakat dimana adanya perbedaan antara pria dan wanita berdasarkan peran, kebiasaan, karakter emosional yang berkembang dalam masyarakat.

Sementara itu *board gender diversity* atau keberagam *gender* dewan adalah komposisi dewan yang heterogen atau terdiri dari wanita dan juga pria. Kehadiran Wanita pada tata kelola dapat memberikan hasil yang berbeda pada perusahaan karena karakteristik yang dimiliki. Menurut Napitupulu *et al.*, (2023), perempuan cenderung lebih perhatian terhadap detail, peka terhadap petunjuk nonverbal, dan memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, pria cenderung menunjukkan optimisme diri yang lebih menonjol, berpikir strategis, serta lebih cepat dalam mengambil keputusan di situasi berisiko. Kombinasi karakteristik ini menciptakan keseimbangan dalam proses pengambilan keputusan di tingkat dewan, di mana aspek kehati-hatian dan ketegasan dapat saling melengkapi. Dengan demikian, keberagaman gender tidak hanya memperkaya perspektif, tetapi juga dapat menurunkan kemungkinan perusahaan terjebak dalam pengambilan keputusan yang ekstrem, sehingga mampu mengurangi risiko *financial distress* secara lebih efektif.

2.1.4 Kesulitan Keuangan (*Financial Distress*)

Financial distress merupakan situasi ketika suatu entitas bisnis menghadapi tekanan finansial hingga tidak sanggup melaksanakan kewajiban keuangannya (Rahim *et al.*, 2024). Kesulitan keuangan ini menjadi tanda awal bagi perusahaan sebelum terjadinya kebangkrutan (Rahim *et al.*, 2024). Kesulitan keuangan terjadi ketika produktivitas perusahaan mulai menurun dan bisa ditunjukkan dengan kondisi keuangan perusahaan yang lebih banyak utang daripada menghasilkan profit atau aset. Tanda awal dari kebangkrutan ini harus ditanggapi serius oleh manajerial agar keberlangsungan usaha dapat terus berlanjut. Jika ada indikasi *financial distress* perusahaan akan cenderung untuk sulit mendapatkan investor maupun pinjaman karena akan lebih berhati-hati agar tidak mengalami kerugian investasi (Kalbuana *et al.*, 2022). Menurut Altman, berikut beberapa situasi perusahaan yang berada dalam tekanan finansial berat, yaitu:

1. *Insolvency*, yaitu kondisi pada entitas usaha yang gagal membayar kewajiban jangka pendeknya. Perusahaan dalam kondisi *insolvency* memiliki utang jangka pendek yang melebihi nilai wajar dari total aset perusahaan

2. *Failure*, kondisi Dimana perusahaan secara terus menerus mengalami penurunan laba yang signifikan. *Failure* juga dapat ditandai dengan kondisi kas yang tidak cukup.
3. *Default*, didefinisikan sebagai keadaan yang membuat perusahaan gagal melaksanakan pembayaran utang tepat waktu sesuai yang telah disepakati. Terkadang perusahaan mengalami kesulitan membayar hutang yang sudah jatuh tempo atau melakukan pelanggaran pada perjanjian utang.
4. *Bankruptcy*, yaitu kondisi yang telah ditetapkan secara hukum pailit.

Ada unsur-unsur yang berkontribusi terhadap munculnya tekanan keuangan yang dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama: faktor dari luar dan dari dalam perusahaan. Menurut Kharis *et al.*, (2022) faktor eksternal yang dapat menyebabkan *financial distress* adalah keadaan ekonomi, suasana politik dan bencana alam ataupun perubahan regulasi yang dapat berdampak pada sektor tertentu, sedangkan faktor eksternal yang dapat menyebabkan *financial distress* diantaranya budaya ataupun kebijakan manajemen perusahaan.

Telah banyak prediksi *financial distress* yang dikembangkan untuk memprediksi keberlangsungan perusahaan. Prediksi yang paling sering digunakan adalah prediksi Z-Score. Prediksi ini menggabungkan beberapa rasio keuangan seperti rasio profitabilitas, *leverage*, *liquidity*, *solvency* dan aktivitas yang dapat menggambarkan keadaan perusahaan secara menyeluruh. Ada beberapa alasan kenapa Z-score populer dari pada alat prediksi lainnya, adalah kemampuan prediksinya yang cukup tinggi hamper 90% dan penggunaan indikator yang sederhana dalam perhitungannya.

Hasil perhitungan Z-Score dapat menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Semakin tinggi hasilnya, maka perusahaan tersebut memiliki kecenderungan terhindar dari *financial distress*. Terdapat 3 kategori terkait nilai yang dihasilkan oleh Z – Score diantaranya:

1. Nilai $> 2,60$, memiliki makna bahwa perusahaan tidak mengalami *financial distress* atau berada pada green area.
2. Nilai $1,10 - 2,60$, nilai ini menandakan perusahaan berpotensi mengalami *financial distress* yang disebut grey area.
3. Nilai $< 1,10$, memiliki makna bahwa perusahaan tersebut berada pada kondisi *financial distress*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sejenis yang menjadi referensi penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

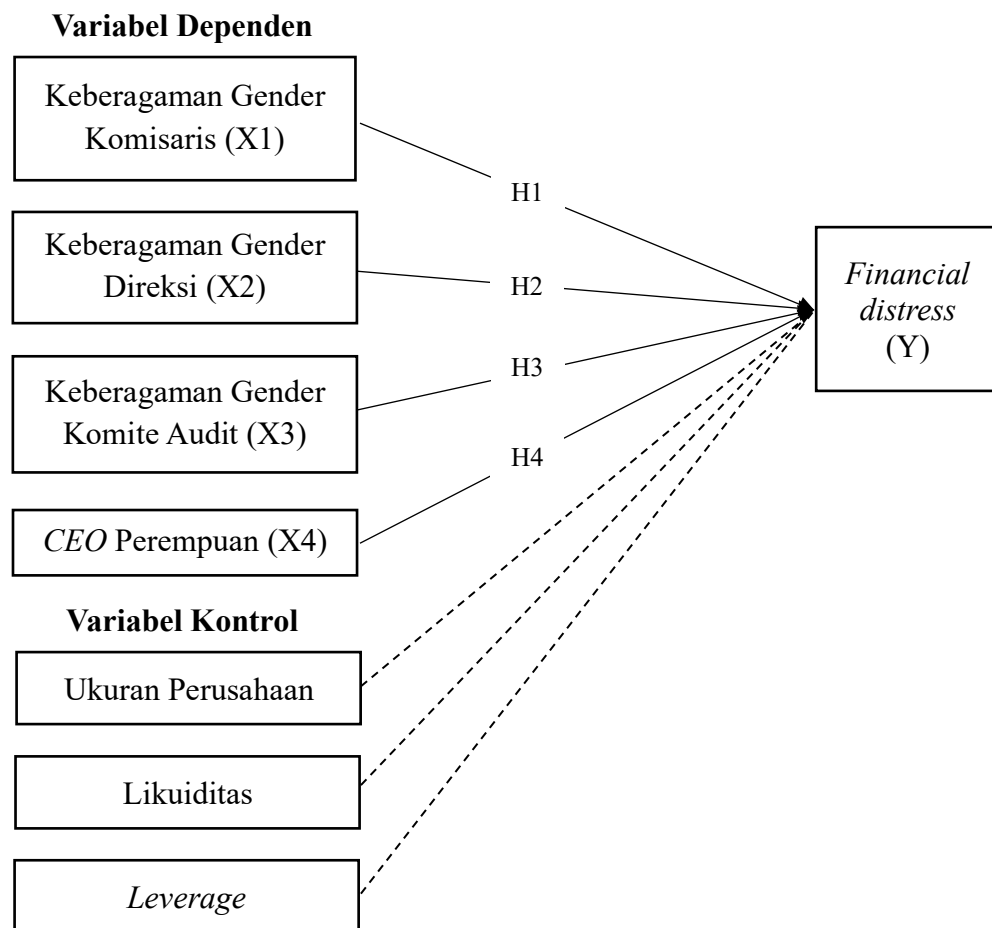
No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Khan <i>et al.</i> , (2024)	X = wanita dalam dewan direksi, wanita dalam dewan komisaris, wanita dalam komite audit Y = <i>financial distress</i>	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa keterlibatan perempuan dalam posisi dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh negatif secara signifikan. Sebaliknya, keberadaan perempuan dalam komite audit tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2.	Rahim <i>et al.</i> , (2024)	X = koneksi politik, interlocking komisaris, kepemilikan asing, komite audit, interlocking CEO, direktur perempuan, ukuran dewan Y = <i>financial distress</i>	Variabel koneksi politik, interlocking pada posisi komisaris, kepemilikan asing, serta keberadaan komite audit menunjukkan pengaruh yang signifikan dan bersifat positif. Sementara itu, variabel interlocking pada posisi CEO, keberadaan direktur perempuan, dan ukuran dewan menunjukkan pengaruh negatif.
3.	Khuong <i>et al.</i> , (2024)	X = direksi perempuan, keberadaan anggota keluarga pemilik dalam dewan direksi	Keberagaman dalam struktur dewan direksi menunjukkan pengaruh yang cenderung meningkatkan kemungkinan terjadinya <i>financial</i>

- $Y = \text{financial distress}$ *distress*, sedangkan keberagaman yang berasal dari keberadaan perempuan dan anggota keluarga pemilik dalam dewan direksi justru memiliki korelasi negatif terhadap kondisi tersebut.
4. Kalbuana *et al.*, (2022) $X = \text{profitabilitas, ukuran dewan, perempuan dalam dewan komisaris, perempuan dalam dewan direksi, koneksi politik}$ Profitabilitas menunjukkan hubungan negatif terhadap kemungkinan terjadinya *financial distress*. Sementara itu, ukuran dewan memberikan pengaruh positif terhadap kondisi keuangan tersebut. Di sisi lain, keberadaan perempuan dalam dewan komisaris tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan partisipasi perempuan dalam dewan direksi justru memiliki dampak positif terhadap *financial distress*. Adapun koneksi politik tidak memberikan pengaruh positif yang berarti terhadap *financial distress* perusahaan.
- $Y = \text{financial distress}$
5. Nuswantara *et al.*, (2023) $X = \text{ukuran dewan, perempuan dalam dewan direksi, perempuan dalam dewan komisaris, koneksi politik}$ Berdasarkan hasil penelitian, ukuran dewan tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, sementara keberadaan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap *financial distress*. Selain itu, koneksi politik terbukti memperkuat serta memberikan dampak signifikan terhadap ukuran dewan, namun justru memperlemah hubungan antara keterlibatan perempuan dalam jajaran

- direksi dan komisaris dengan *financial distress*.
6. Saima & Arefin, (2022) X = dewan direksi perempuan
Y = *financial distress* Adanya pengaruh positif *gender diversity* direksi dalam dewan tapi tidak signifikan.
 7. Abbas & Frihatni, (2023) X = *gender diversity* pada dewan komisaris, dewan direksi dan komite audit
Y = *financial distress* Keberagaman gender dalam struktur dewan komisaris menunjukkan pengaruh yang signifikan dan cenderung negatif. Di sisi lain, perbedaan latar belakang dalam keanggotaan dewan direksi maupun komite audit tidak memberikan dampak yang berarti terhadap hasil yang diamati.
 8. Lee, (2022) X = Kehadiran perempuan dalam dewan direksi
Y = *Financial distress* pada masa pandemi COVID-19 Keterlibatan perempuan dalam struktur dewan direksi terbukti memiliki korelasi negatif terhadap kondisi tekanan finansial yang dialami perusahaan selama masa pandemi COVID-19.
 9. Kharis *et al.*, (2022) X = *Gender Diversity*, Koneksi politik, Latar belakang Pendidikan, Proporsi dewan independen
Y = *Financial distress* Studi ini mengungkapkan bahwa keberagaman gender serta keterhubungan politik memiliki pengaruh negatif terhadap tekanan keuangan perusahaan. Selain itu, ditemukan bahwa latar belakang pendidikan justru memberikan dampak positif terhadap kondisi keuangan. Sementara itu, keberadaan anggota dewan independen tidak

			menunjukkan hubungan yang berarti terhadap <i>financial distress</i> .
11	(Muien <i>et al.</i> , 2024)	X = Keberagaman gender dalam dewan direksi, CEO perempuan, Status kepemilikan perusahaan (keluarga atau non-keluarga) Y = <i>Financial distress</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberagaman gender dalam struktur dewan direksi serta keberadaan CEO perempuan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kondisi keuangan perusahaan di Pakistan. Pengaruh tersebut bahkan lebih kuat apabila perusahaan yang diteliti merupakan bisnis milik keluarga.
12	(Alhaddad <i>et al.</i> , 2024)	X = Kehadiran direktur perempuan Y = <i>Financial distress</i> pada perusahaan publik di Yordania	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam posisi direktur mampu menurunkan potensi terjadinya kesulitan finansial pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Yordania.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh *Gender Diversity* Dewan Komisaris Terhadap *Financial*

Distress

Berdasarkan teori *Masculinity vs. Femininity* yang dikemukakan oleh Hofstede, (1980), budaya dengan nilai maskulin cenderung menekankan pada pengambilan keputusan yang cepat, kompetitif, dan berorientasi pada hasil jangka pendek. Sebaliknya, nilai feminin lebih mengutamakan kerjasama, kehati-hatian, kesejahteraan sosial, dan keberlanjutan jangka panjang (Peng *et al.*, 2023). Dalam konteks tata kelola perusahaan, perbedaan nilai-nilai ini dapat memengaruhi gaya kepemimpinan serta pendekatan dalam pengawasan dan pengambilan keputusan strategis.

Dewan komisaris memiliki peran utama dalam sistem pengawasan perusahaan melalui fungsi-fungsi penting seperti memberikan nasihat strategis kepada direksi, mengawasi kinerja manajemen, mengevaluasi risiko, serta memastikan bahwa perusahaan mematuhi prinsip-prinsip tata kelola dan peraturan yang berlaku. Komisaris juga memiliki tanggung jawab untuk menyetujui rencana jangka panjang, memantau stabilitas keuangan, serta melakukan pengawasan terhadap keputusan-keputusan besar yang dapat berdampak signifikan terhadap kondisi keuangan perusahaan.

Dalam kerangka ini, keberagaman gender dalam dewan komisaris menjadi elemen penting yang dapat meningkatkan kualitas pengawasan. Kehadiran perempuan dalam dewan, yang umumnya membawa nilai-nilai feminin seperti kehati-hatian, empati, dan orientasi jangka panjang, dapat menjadi penyeimbang terhadap potensi bias keputusan yang terlalu agresif dan berisiko tinggi dari dominasi nilai maskulin. Komposisi dewan yang heterogen menciptakan dinamika diskusi yang lebih beragam, memperkaya pengambilan keputusan dengan berbagai perspektif, serta meningkatkan sensitivitas terhadap isu keberlanjutan dan risiko keuangan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih berhati-hati dan menghindari risiko berlebihan dibandingkan pemimpin laki-laki (Nuswantara et al., 2023). Sikap ini relevan dalam fungsi pengawasan strategis dewan komisaris, khususnya dalam mendeteksi dan mencegah potensi *financial distress*. Keberagaman gender dapat mendorong terciptanya sistem pengawasan yang lebih inklusif dan seimbang, serta memperkuat efektivitas pengendalian terhadap praktik manajerial yang dapat mengancam stabilitas keuangan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Khan *et al.*, 2024) Menunjukkan bahwa kehadiran Perempuan dalam dewan komisaris memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan kesulitan keuangan. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abbas & Frihatni, 2023) maka hipotesis yang diformulasikan yaitu:

H1. *Gender Diversity* Dewan Komisaris Berdampak Negatif Terhadap *Financial Distress*

2.4.2 Pengaruh *Gender Diversity* Pada Dewan Direksi Terhadap *Financial Distress*

Dewan direksi memiliki peran strategis dalam menetapkan arah kebijakan perusahaan dan bertanggung jawab atas keputusan-keputusan penting yang dapat berdampak langsung terhadap stabilitas keuangan perusahaan. Dalam teori *Masculinity vs. Femininity*, nilai maskulin dalam dewan direksi kerap mendorong pendekatan *high risk – high return*, yaitu mengambil keputusan yang agresif dengan harapan memperoleh imbal hasil yang tinggi dalam waktu cepat (Das Gupta, 2024). Dalam situasi pasar yang dinamis dan kompetitif, strategi ini bisa sangat efektif untuk mendorong pertumbuhan pesat, meningkatkan pangsa pasar, serta menciptakan keunggulan kompetitif. Namun, kecenderungan mengambil risiko yang tinggi juga dapat berimplikasi pada ketidakstabilan finansial jika keputusan tersebut tidak disertai dengan evaluasi risiko yang memadai. Dengan kata lain, keberanian mengambil risiko yang tidak terukur bisa menjadi bumerang dan memperbesar kemungkinan terjadinya *financial distress* (Peng et al., 2023).

Di sisi lain, nilai feminin membawa kecenderungan untuk menghindari risiko dan lebih menekankan pada stabilitas, keberlanjutan, serta kehati-hatian dalam setiap keputusan. Gaya pengambilan keputusan yang berbasis pada kolaborasi dan orientasi jangka panjang dapat memperkuat pondasi keuangan perusahaan serta memperkecil potensi kegagalan yang disebabkan oleh keputusan impulsif atau spekulatif (Kabir et al., 2023). Namun, sikap terlalu berhati-hati juga dapat menjadi hambatan dalam menangkap peluang pasar, terutama di sektor industri yang cepat berubah dan menuntut ketegasan dalam pengambilan keputusan. Sikap ini bisa menyebabkan perusahaan kehilangan momen untuk ekspansi atau inovasi, serta tertinggal dari kompetitor yang lebih adaptif.

Dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan masing-masing karakteristik gender tersebut, keberagaman gender dalam dewan direksi menjadi kunci dalam menciptakan keseimbangan strategis. Kombinasi nilai maskulin dan feminin dapat menghasilkan dinamika diskusi yang lebih kaya, pengambilan keputusan yang lebih objektif, serta manajemen risiko yang lebih proporsional. Perempuan dalam direksi dapat menjadi penyeimbang terhadap potensi keputusan yang terlalu agresif, sementara laki-laki dapat mendorong keberanian dalam mengambil keputusan yang diperlukan dalam kondisi kompetitif.

Penelitian tentang *gender diversity* direksi menunjukkan Perempuan cenderung untuk lebih tinggi persepsi moralnya dari pada laki-laki (Nuswantara et al., 2023). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Khan et al., 2024), (Rahim et al., 2024) (Lee, 2022) dan (Kharis et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh negatif dari *gender diversity* dewan direksi terhadap *financial distress*. Berdasarkan hal ini hipotesis yang diformulasikan adalah berikut:

H2. *Gender Diversity* Dewan Direksi Berdampak Negatif Terhadap *Financial Distress*

2.4.3 Pengaruh *Gender Diversity* Komite Audit Terhadap *Financial Distress*

Komite audit merupakan salah satu pilar penting dalam penerapan *corporate governance* yang berfungsi untuk mengawasi proses pelaporan keuangan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, dan mengelola risiko perusahaan secara efektif. Mengacu pada teori *Masculinity vs. Femininity*, perbedaan nilai-nilai gender dapat membentuk pola perilaku dan pendekatan yang berbeda dalam menjalankan fungsi pengawasan. Anggota komite audit dengan karakteristik feminin (umumnya perempuan) cenderung lebih berhati-hati, kolaboratif, dan memiliki tingkat kepedulian sosial yang tinggi. Dalam konteks pengawasan keuangan, sifat kehati-hatian ini menjadi penting karena dapat menurunkan kecenderungan untuk menyetujui keputusan yang berisiko tinggi tanpa kajian mendalam, sehingga dapat membantu mencegah terjadinya *financial distress*. Pendekatan yang menekankan pada keharmonisan dan kepedulian juga menciptakan komunikasi yang lebih terbuka dan transparan antar anggota komite audit maupun dengan manajemen.

Sebaliknya, anggota dengan karakteristik maskulin (umumnya laki-laki) cenderung lebih kompetitif dan fokus pada pencapaian target jangka pendek. Dalam konteks pengambilan keputusan di komite audit, sifat ini bisa membawa keuntungan dalam mendorong efisiensi dan pencapaian finansial, namun juga dapat meningkatkan toleransi terhadap risiko. Dalam situasi yang menuntut kecepatan dan keberanian mengambil keputusan, pendekatan maskulin ini dapat menjadi penyeimbang terhadap kecenderungan kehati-hatian yang berlebihan dari sisi feminin.

Dengan demikian, keberagaman gender dalam komite audit berpotensi menciptakan keseimbangan antara kehati-hatian dan keberanian dalam pengambilan keputusan, serta antara pendekatan jangka pendek dan jangka panjang dalam mengelola risiko keuangan. Keseimbangan ini diyakini dapat meningkatkan efektivitas pengawasan, memperkuat fungsi pengendalian internal, dan pada akhirnya menurunkan kemungkinan terjadinya *financial distress* di perusahaan.

Terdapat beberapa temuan yang beragam pada pengaruh *gender diversity* komite audit pada *financial distress*. Penelitian yang dilakukan oleh (Abbas & Frihatni, 2022) dan (Khan *et al.*, 2024) menemukan tidak ada pengaruh signifikan sedangkan pengaruh positif yang signifikan ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahim *et al.*, 2024). Dengan demikian berdasarkan teori, penelitian ini menghipotesiskan bahwa keberagaman *gender* pada komite audit akan memiliki pengaruh negatif terhadap *financial distress*. Kajian ini menjadi alasan untuk memformulasi hipotesis penelitian ini yaitu:

H3. *Gender Diversity* Komite Audit Berdampak Negatif Terhadap *Financial Distress*

2.4.4 Pengaruh *CEO Perempuan* Terhadap *Financial Distress*

Teori *Masculinity vs. Femininity* yang dikemukakan oleh Hofstede, (1980) menjelaskan bahwa budaya dengan nilai maskulin cenderung menekankan pada kompetisi, pencapaian individu, dan hasil jangka pendek. Dalam konteks organisasi, nilai-nilai ini tercermin dalam pengambilan keputusan yang lebih agresif dan berisiko tinggi, yang dalam beberapa kasus dapat meningkatkan kerentanan perusahaan terhadap *financial distress*. Sebaliknya, budaya feminin lebih mengutamakan kolaborasi, keseimbangan kehidupan kerja, keberlanjutan, serta perhatian terhadap kesejahteraan sosial dan dampak jangka panjang. Nilai-nilai ini mendorong pengambilan keputusan yang lebih hati-hati, inklusif, dan berorientasi pada keberlangsungan perusahaan.

Dalam kerangka tersebut, peran CEO menjadi sangat penting karena mereka bertindak sebagai pengambil keputusan strategis tertinggi yang menentukan arah jangka panjang perusahaan. Seorang CEO perempuan, yang umumnya membawa nilai-nilai feminin, cenderung menerapkan pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif dan berorientasi pada keberlanjutan. Karakteristik ini memungkinkan mereka untuk lebih mempertimbangkan dampak sosial dan risiko keuangan dalam pengambilan keputusan, serta menunjukkan tingkat kehati-hatian yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan bisnis dan krisis ekonomi.

Pendekatan yang lebih inklusif dan hati-hati dari CEO perempuan ini berpotensi memperkuat ketahanan perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian dan mencegah kondisi *financial distress*. Dalam situasi krisis, keputusan strategis yang mempertimbangkan keseimbangan antara keberanian dan kehati-hatian sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Alhaddad *et al.*, (2024) dan Muien *et al.*, (2024) yang menyatakan adanya pengaruh negatif dari CEO perempuan terhadap *financial distress*. Maka daripada itu hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

H3. CEO Perempuan Berdampak Negatif Terhadap *Financial Distress*

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini secara umum memberikan gambaran mengenai pendekatan riset yang digunakan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori. Metode eksplanatori ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang dianalisis mencakup *gender diversity* pada struktur dewan komisaris, direksi, komite audit, serta posisi CEO perempuan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan-perusahaan sektor manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021 hingga 2023.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh entitas bisnis yang bergerak di sektor manufaktur dan tercatat secara resmi di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama rentang waktu 2021 hingga 2023. Pemilihan sektor manufaktur sebagai populasi didasarkan pada fakta bahwa sektor ini kerap mengalami tekanan keuangan dan memiliki tingkat kerentanan terhadap kebangkrutan yang relatif tinggi, sehingga dianggap relevan untuk dianalisis dalam konteks penelitian ini selama periode pengamatan tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu metode seleksi berdasarkan pertimbangan atau kriteria khusus yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti. Adapun kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur dan terdaftar di BEI dalam periode 2021 sampai 2023.
2. Menyediakan laporan keuangan serta laporan tahunan yang lengkap dan dapat diakses untuk masing-masing tahun observasi.

3.3 Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan sejumlah variabel yang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu variabel terikat (*dependen*), variabel bebas (*independen*), dan variabel kontrol. Variabel *dependen* dalam studi ini adalah tingkat *financial distress* perusahaan. Sementara itu, variabel *independen* terdiri atas *gender diversity* yang diukur berdasarkan keterwakilan perempuan dalam struktur dewan komisaris, direksi, serta komite audit. Adapun variabel kontrol yang digunakan mencakup ukuran perusahaan (*firm size*), struktur permodalan (*leverage*), serta tingkat likuiditas.

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel *dependen* dalam penelitian ini merujuk pada variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam konteks studi ini, variabel *dependen* yang dianalisis adalah *financial distress* atau kondisi kesulitan keuangan perusahaan. Untuk mengukur kondisi tersebut, digunakan beberapa pendekatan yang telah dikembangkan sebagai alat prediksi, di antaranya: Altman Z-Score, Zmijewski X-score, Springate, serta Grover. Menurut Khan *et al.*, (2024), Altman Z-Score merupakan salah satu indikator yang paling umum digunakan dalam menilai potensi risiko kebangkrutan suatu perusahaan. Semakin tinggi nilai Z-Score, maka semakin kecil kemungkinan perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Dalam penelitian ini, untuk mempermudah analisis, nilai risiko *financial distress* dihitung sebagai negatif satu kali Z-Score. Dengan demikian, semakin tinggi skor *financial distress* yang dihasilkan, semakin besar kemungkinan perusahaan berada dalam kondisi keuangan yang bermasalah.

$$Financial\ distress = -1 \times Altman\ Z-score$$

Sumber: (Lee, 2022)

Adapun rumus dari Altman Z-Score adalah sebagai berikut:

$$Z-score = 0,012 X_1 + 0,014 X_2 + 0,033 X_3 + 0,006 X_4 + 0,999 X_5$$

Keterangan:

- X1 = Modal kerja terhadap total aset
- X2 = Laba ditahan terhadap total aset
- X3 = Laba sebelum bunga dan pajak terhadap total aset
- X4 = Nilai pasar ekuitas terhadap nilai buku utang
- X5 = Penjualan terhadap total aset
- Z-score = Indeks keseluruhan

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen didefinisikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain baik secara positif atau negatif. Berikut ini adalah variabel independen yang digunakan pada penelitian.

3.3.2.1 Gender Diversity Dewan Komisaris (X1)

Komisaris merupakan dewan yang memiliki tugas untuk memantau dan mendisiplinkan manajer tingkat atas di perusahaan (Nuswantara *et al.*, 2023). Keberadaan dewan komisaris dinilai dapat memiliki peran dalam memberikan nasehat pada manajerial dalam menjalankan perusahaan. Penelitian ini menggunakan proksi yang berbeda dalam mengukur keberagaman gender di dewan perusahaan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Pendekatan pada penelitian sebelumnya umumnya hanya menghitung persentase wanita dalam dewan direksi tanpa mempertimbangkan sejauh mana keberagaman gender tersebut tersebar. Hal ini menimbulkan perdebatan karena tidak merepresentasikan keberagaman karena hanya fokus pada satu gender saja yaitu perempuan (Kabir *et al.*, 2023). Sebagai alternatif, penelitian ini menggunakan Indeks Blau yang secara kolektif, mewakili keragaman yang mendefinisikan representasi dewan dalam hal

pria dan wanita serta keseimbangan yang mendefinisikan sejauh mana kesetaraan dalam komposisi gender dewan (Saggar *et al.*, 2022).

$$BLAU\ Index = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Sumber: (Kabir *et al.*, 2023)

Keterangan:

Pi = Proporsi masing-masing gender

n = Jumlah gender (laki-laki dan perempuan)

3.3.2.2 Gender Diversity Dewan Direksi (X2)

Dewan direksi merupakan pihak yang bertanggung jawab langsung terhadap operasional dan strategi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Direksi berperan penting dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari yang berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Dalam konteks ini, keberagaman gender di dalam dewan direksi diyakini dapat mempengaruhi kualitas dan perspektif dalam pengambilan keputusan strategis. Sebagaimana pada variabel sebelumnya, penelitian ini tidak hanya menggunakan ukuran konvensional berupa persentase perempuan dalam dewan direksi. Ukuran tersebut dianggap kurang mewakili tingkat keberagaman secara menyeluruh karena hanya menyoroti satu kelompok gender. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan yang lebih representatif, yaitu Indeks Blau, untuk mengukur *gender diversity* di dalam dewan direksi. Indeks ini memperhitungkan distribusi proporsional antara laki-laki dan perempuan dalam struktur dewan, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai tingkat keberagaman gender yang ada. Penggunaan indeks ini memungkinkan untuk mengukur variasi gender secara objektif dan menyeluruh, bukan sekadar jumlah individu dari satu kelompok tertentu (Kabir *et al.*, 2023).

$$BLAU\ Index = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Sumber: (Kabir *et al.*, 2023)

Keterangan:

Pi = Proporsi masing-masing gender

n = Jumlah gender (laki-laki dan perempuan)

3.3.2.3 Gender Diversity Komite Audit (X3)

Komite audit berperan sebagai elemen sentral dalam sistem pengelolaan korporasi yang bertugas mendukung fungsi pengawasan dewan komisaris, khususnya dalam pengendalian internal, pelaporan keuangan, serta ketaatan pada regulasi. Komite audit yang berfungsi secara optimal mampu memperkuat keterbukaan informasi dan pertanggungjawaban, yang pada akhirnya menekan potensi timbulnya *financial distress*. Keberagaman gender dalam komite audit diyakini mampu memperkuat pengawasan dengan menghadirkan sudut pandang yang lebih beragam, khususnya dalam menilai risiko, pengambilan keputusan, dan sensitivitas terhadap isu-isu etis dan sosial. Dalam penelitian ini, pengukuran *gender diversity* pada komite audit tidak hanya dilihat dari jumlah perempuan yang terlibat, tetapi menggunakan Indeks Blau sebagai alat ukur. Indeks ini memperhitungkan proporsi anggota laki-laki dan perempuan secara menyeluruh, sehingga mampu menggambarkan tingkat keragaman gender dalam komite audit secara lebih objektif dan representatif (Saggar *et al.*, 2022). Pendekatan ini dianggap lebih tepat karena dapat mencerminkan penyebaran gender yang seimbang dan relevan dalam pengambilan keputusan serta fungsi pengawasan yang dijalankan oleh komite audit.

$$BLAU\ Index = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Sumber: (Kabir *et al.*, 2023)

Keterangan:

Pi = Proporsi masing-masing gender

n = Jumlah gender (laki-laki dan perempuan)

3.3.2.4 CEO Perempuan (X4)

Chief Executive Officer (CEO) merupakan posisi puncak dalam struktur manajerial perusahaan yang memiliki peran sentral dalam menentukan arah strategis dan kebijakan operasional perusahaan secara keseluruhan. Seorang *CEO* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik dari sisi keuangan, operasional, maupun budaya organisasi. Dalam konteks gender, keberadaan *CEO* perempuan seringkali dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan laki-laki, seperti pendekatan yang lebih partisipatif, kolaboratif, dan berhati-hati dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan tersebut dapat berkontribusi dalam menciptakan stabilitas keuangan dan mengurangi kemungkinan terjadinya *financial distress*.

Dalam penelitian ini, variabel *Female CEO* digunakan untuk mengidentifikasi apakah perusahaan dipimpin oleh seorang perempuan atau tidak. Variabel ini bersifat dummy, dengan pengkodean sebagai berikut: nilai 1 diberikan jika *CEO* perusahaan adalah perempuan, dan nilai 0 jika *CEO* adalah laki-laki. Penggunaan variabel ini bertujuan untuk menilai pengaruh kepemimpinan berbasis gender terhadap kondisi keuangan perusahaan, khususnya dalam konteks risiko *financial distress*.

$$CEO \text{ Perempuan} = 1$$

Sumber: (Amin et al., 2024)

3.3.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol merujuk pada variabel yang disertakan dalam penelitian dengan maksud agar variabel utama yang menjadi fokus tidak bias dan tidak dipengaruhi oleh faktor lain dalam hubungan antara variabel bebas dan terikat. Untuk menjaga hubungan antara *board gender diversity* serta kondisi *financial distress* tetap valid, penelitian ini turut memasukkan variabel kontrol yang mencakup ukuran perusahaan, *leverage*, serta tingkat likuiditas.

3.3.3.1 Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan diartikan sebagai jumlah total aset yang dimiliki oleh suatu entitas bisnis, yang merepresentasikan skala besar atau kecilnya perusahaan tersebut. Besarnya skala perusahaan ini kerap digunakan sebagai variabel kontrol dalam penelitian, karena dinilai mampu menunjukkan seberapa besar kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan stabil di tengah kondisi ekonomi yang tidak menentu. Apabila perusahaan memiliki aset yang lebih besar, maka perusahaan tersebut cenderung memiliki tingkat kestabilan yang lebih tinggi karena dianggap telah memasuki tahap yang lebih matang dalam siklus pertumbuhan (Suryani Putri & NR, 2020)

$$Ukuran\ perusahaan = Log\ natural\ total\ aset$$

Sumber: (Khan *et al.*, 2024)

3.3.3.2 Leverage

Menurut (Putri & Ardini, 2020) *leverage* menggambarkan sejauh mana perusahaan dapat menutupi hutangnya menggunakan aset yang dimiliki. Hutang yang dimiliki perusahaan idealnya tidak melebihi aset yang dimiliki perusahaan. Hal ini dikarenakan jika utang lebih besar dari pada aset, perusahaan akan kesulitan membayar jika sudah jatuh tempo dan dapat membuat perusahaan menuju kebangkrutan. *leverage* dirumuskan sebagai berikut:

$$Leverage = \frac{\text{Total utang}}{\text{Total aset}}$$

Sumber: (Khan *et al.*, 2024)

3.3.3.3 Likuiditas

Kewajiban jangka pendek perusahaan biasanya akan dibayar dengan aset lancar yang dimiliki perusahaan karena perputaran aset lancar dan hutang lancar yang cukup singkat. Untuk itu biasa dalam menilai apakah perusahaan mampu dalam melunaskan hutang yang sebentar lagi jatuh tempo, kreditur biasa melihatnya berdasarkan perbandingan antara aset lancar dan utang jatuh tempo dalam waktu dekat. likuiditas perusahaan dapat ditemukan menggunakan perhitungan berikut:

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aset Lancar}}{\text{Utang Lancar}}$$

Sumber: (Khan *et al.*, 2024)

Tabel 3.1 Variabel Pengukuran

Variabel	Sumber	Pengukuran
<i>Financial distress</i>	(Lee, 2022)	Negatif satu dikalikan dengan Altman Z-Score.
Keberagaman gender direksi	(Kabir <i>et al.</i> , 2023)	Indeks Blau
Keberagaman gender komisaris	(Kabir <i>et al.</i> , 2023)	Indeks Blau
Keberagaman gender komite audit	(Kabir <i>et al.</i> , 2023)	Indeks Blau
<i>Leverage</i>	(Khan <i>et al.</i> , 2024)	Rasio dari total utang dibagi dengan total asset
Likuiditas	(Khan <i>et al.</i> , 2024)	Perbandingan aset lancar dengan utang lancer
Ukuran Perusahaan	(Khan <i>et al.</i> , 2024)	Logaritma natural dari total asset

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai data sekunder, yaitu data yang tidak dikumpulkan secara langsung dari sumber utama, tetapi diperoleh melalui media perantara seperti dokumen, catatan, maupun arsip. Oleh karena itu, teknik yang digunakan adalah dokumentasi, yang termasuk dalam metode studi pustaka. Teknik ini berarti proses pengumpulan data dengan cara mengkaji berbagai sumber literatur yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian. Data sekunder yang digunakan berasal dari laporan tahunan perusahaan yang tersedia melalui situs resmi seperti Bursa Efek Indonesia (BEI), yaitu di alamat www.idx.go.id.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum terhadap data yang dianalisis. Proses ini mencakup penghitungan ukuran-ukuran statistik seperti rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai tertinggi (maksimum) dan terendah (minimum), serta ukuran deskriptif lainnya agar data dapat diinterpretasikan dengan baik. Langkah ini dilakukan sebelum masuk ke tahap pengujian hipotesis. Tujuannya adalah untuk menyajikan ringkasan karakteristik dari variabel-variabel seperti keberagaman gender dalam dewan direksi, komisaris, komite audit, CEO perempuan, dan kesulitan keuangan (*financial distress*).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian kuantitatif, uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan terbebas dari kesalahan asumsi dasar statistik. Menurut Ghozali, (2018). pengujian ini mencakup uji normalitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi distribusi normal, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis statistik lanjutan.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data variabel mengikuti pola distribusi normal. Pengujian ini dilakukan terhadap residual dari model, baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi yang menunjukkan apakah data terdistribusi normal. Menurut Ghozali, (2018)., cara mengidentifikasi normalitas adalah dengan memperhatikan penyebaran titik-titik data pada grafik diagonal atau dengan melihat pola pada histogram residual.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang kuat antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Dalam kondisi ideal, tidak seharusnya terdapat hubungan yang signifikan antar variabel independen. Multikolinearitas yang tinggi menunjukkan adanya keterkaitan antar variabel bebas yang dapat mengganggu stabilitas hasil regresi. Untuk mendeteksinya, digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF melebihi 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas yang tinggi.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan menunjukkan adanya perbedaan varian dari nilai residual pada berbagai variabel independen dalam penelitian. Heteroskedastisitas menggambarkan kondisi di mana variasi data tidak konsisten antara satu observasi dengan observasi lainnya. Kondisi ini berlawanan dengan karakteristik regresi yang ideal, yaitu ketika varian residual bersifat konstan untuk setiap observasi, yang dikenal sebagai Homoskedastisitas.

3.5.3.4 Uji Autokorelasi

Pengujian terhadap autokorelasi dilakukan untuk menilai kemungkinan adanya hubungan antara kesalahan residual pada observasi yang terjadi di waktu berbeda dalam satu variabel. Fenomena ini umumnya muncul pada data berurutan berdasarkan waktu, yang dikenal sebagai data deret waktu. Regresi yang optimal seharusnya tidak mengandung autokorelasi agar hasil estimasi tidak bias atau menyesatkan (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Durbin-Watson. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan tidak adanya autokorelasi adalah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis sejauh mana hubungan antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti dapat memanfaatkan pendekatan statistik berupa regresi linier berganda. Teknik ini berguna dalam mengidentifikasi seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel X mampu memengaruhi variabel Y. Regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis dalam menguji keterkaitan antara *gender diversity* pada struktur organisasi, yang mencakup dewan komisaris (X1), dewan direksi (X2), dan komite audit (X3), CEO Perempuan (X4) terhadap tingkat *financial distress* (Y). Melalui model ini, peneliti dapat mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model regresi yang digunakan disusun sebagai berikut:

$$FD = \alpha + \beta_1 GDD + \beta_2 GDK + \beta_3 GDA + \beta_4 FCEO + \beta_5 LEV + \beta_6 LK + \beta_6 FS + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

FD = *financial distress*

GDK = *gender diversity* komisaris

GDD = *gender diversity* direksi

GDA = *gender diversity* komite audit

F_{CEO} = CEO Perempuan

FS = ukuran perusahaan

LEV = *leverage*

LK = likuiditas

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Simultan F)

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi yang telah disusun secara keseluruhan layak untuk digunakan. Kriteria yang diterapkan dalam uji ini digunakan untuk menilai apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F simultan adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan.
- Sebaliknya, jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

3.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel terikat. Uji ini bertujuan mengevaluasi apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen secara statistik berkontribusi terhadap model regresi. Kriteria penilaian signifikansi didasarkan pada nilai probabilitas ($p\text{-value}$), yaitu:

- Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka variabel independen tersebut secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Namun, apabila $p\text{-value} > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen.

3.6.3 Uji R² Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu metode yang berperan dalam mengukur tingkat kemampuan variabel bebas dalam memberikan penjelasan atas perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, digunakan nilai *Adjusted R Square* (Adj R²) ketika terdapat lebih dari satu variabel independen, serta nilai *R Square* (R²) untuk model dengan satu variabel bebas saja (Ghozali, 2018). Rentang nilai koefisien ini berada antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai koefisien dan mendekati angka satu, maka semakin besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, nilai yang mendekati nol menunjukkan kontribusi variabel bebas yang relatif kecil terhadap variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *board gender diversity* terhadap *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama kurun waktu 2021 hingga 2023. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup keberagaman gender dalam susunan dewan komisaris, direksi, komite audit, serta posisi CEO perempuan. Di samping itu, penelitian turut mempertimbangkan variabel kontrol seperti *leverage*, likuiditas, dan ukuran perusahaan. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari BEI, dengan total 373 observasi perusahaan manufaktur. Berdasarkan hasil analisis uji parsial, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan komisaris memiliki hubungan negatif terhadap *financial distress*. Namun, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dinyatakan tidak terbukti. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi gender dalam struktur dewan komisaris belum menunjukkan pengaruh yang substansial terhadap kondisi keuangan perusahaan. Kemungkinan hal ini berkaitan dengan masih terbatasnya peran aktif komisaris perempuan dalam pengambilan keputusan strategis, sehingga belum memberikan dampak signifikan terhadap kestabilan finansial perusahaan.
2. Uji parsial menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari keberagaman gender dalam jajaran direksi terhadap *financial distress*, sehingga hipotesis kedua (H2) terdukung. Artinya, semakin tinggi keberagaman gender dalam direksi, semakin rendah tingkat tekanan finansial yang dihadapi perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa

keberagaman perspektif dalam pengambilan keputusan strategis dapat meningkatkan efisiensi dan stabilitas keuangan perusahaan.

3. Hasil uji parsial tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara keberagaman gender dalam komite audit dengan *financial distress*. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) tidak terdukung. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam komite audit belum memberikan kontribusi langsung terhadap kondisi keuangan perusahaan. Hal ini bisa disebabkan oleh terbatasnya ruang lingkup peran komite audit yang lebih berfokus pada pengawasan proses pelaporan keuangan dan kepatuhan, bukan pada pengambilan keputusan strategis yang secara langsung berdampak terhadap kinerja keuangan perusahaan.
4. Keberadaan CEO perempuan terbukti memiliki korelasi negatif terhadap kemungkinan terjadinya *financial distress*, sehingga mendukung hipotesis keempat (H4). Dengan kata lain, perusahaan yang berada di bawah kepemimpinan seorang perempuan cenderung mengalami tekanan keuangan yang lebih rendah. Kondisi ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan perempuan yang lebih cermat dalam menilai risiko serta lebih partisipatif dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat memperkuat stabilitas keuangan perusahaan.
5. Berdasarkan hasil analisis parsial, diperoleh temuan bahwa ketiga variabel kontrol memberikan dampak yang signifikan terhadap kondisi *financial distress*. *Leverage* menunjukkan hubungan positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat utang perusahaan, maka kemungkinan perusahaan menghadapi tekanan keuangan juga meningkat. Sebaliknya, likuiditas memiliki pengaruh negatif, yang mencerminkan bahwa semakin baik kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek, maka potensi mengalami *financial distress* menjadi lebih rendah. Sementara itu, ukuran perusahaan turut memberikan pengaruh negatif, yang berarti bahwa entitas dengan skala operasi yang lebih besar cenderung memiliki stabilitas keuangan yang lebih kuat dan lebih siap dalam menghadapi tekanan ekonomi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai tata kelola dan isu keberagaman gender, masih terdapat sejumlah batasan yang perlu dicermati sebagai referensi untuk riset di masa mendatang, antara lain:

1. Penelitian ini hanya fokus pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke sektor lain seperti jasa, keuangan, atau energi, yang mungkin memiliki struktur tata kelola dan dinamika organisasi yang berbeda.
2. Rentang waktu tiga tahun membatasi kemampuan penelitian ini untuk mengamati tren jangka panjang dan pengaruh keberagaman gender terhadap *financial distress* dalam kondisi ekonomi yang lebih bervariasi, seperti krisis ekonomi atau masa pemulihan ekonomi.

Penggunaan variabel yang berfokus hanya pada distribusi proporsi gender, dan belum mempertimbangkan aspek lain seperti pengalaman, usia, latar belakang pendidikan, atau lama jabatan. Dimensi-dimensi tersebut dapat memberikan wawasan lebih kaya terkait kualitas keberagaman dalam pengambilan keputusan.

5.3 Saran

Berdasarkan sejumlah keterbatasan yang ditemukan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa aspek berikut sebagai bahan pengembangan keilmuan di masa yang akan datang.

1. Penelitian ini secara khusus diarahkan pada perusahaan-perusahaan dalam industri manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. Oleh karena itu, generalisasi temuan ke sektor-sektor lain, seperti jasa, perbankan, maupun energi, yang mungkin memiliki karakteristik tata kelola serta dinamika organisasi yang berbeda, menjadi kurang tepat.

2. Disarankan agar penelitian berikutnya menggunakan rentang waktu yang lebih panjang untuk mengamati tren dan pola pengaruh keberagaman gender terhadap *financial distress*, terutama pada berbagai kondisi ekonomi seperti masa krisis dan pemulihan ekonomi. Pendekatan ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait dampak keberagaman gender dalam konteks ekonomi yang dinamis.
3. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan indikator keberagaman yang lebih luas dan mendalam, tidak hanya berdasarkan proporsi gender, tetapi juga memasukkan aspek-aspek lain seperti pengalaman kerja, usia, latar belakang pendidikan, dan lama jabatan. Pendekatan multidimensional ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih kaya mengenai kualitas keberagaman dalam pengambilan keputusan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., & Frihatni, A. A. (2023). Gender diversity and firm performances suffering from financial distress: evidence from Indonesia. *Journal of Capital Markets Studies*, 7(1), 91–107. <https://doi.org/10.1108/JCMS-12-2022-0045>
- Adeshola, I., Oluwajana, D., Awosusi, A. A., & Sogeke, O. S. (2023). Do cultural dimensions influence management style and organizational culture in a multicultural environment? Case study of Northern Cyprus. *Kybernetes*, 52(10), 3918–3937. <https://doi.org/10.1108/K-05-2021-0396>
- Alhaddad, L., Gerged, A. M., Gharaibeh, M., Saidat, Z., & Aziz, T. (2024). Enhancing corporate resilience: the impact of female board representation on financial distress in Jordanian companies. *Corporate Governance (Bingley)*, June. <https://doi.org/10.1108/CG-01-2024-0023>
- Amin, A., Ali, R., & Ur Rehman, R. (2024). Effects of female CEO and female CFO on internationalization and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 24(7), 1577–1596. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2022-0512>
- Annisa, A. S., Wulandari, I., Utami, E. S., & As'ari, H. (2023). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan dan Return On Assets Sebagai Variabel Kontrol. *Moneter - Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 42–48. <https://doi.org/10.31294/moneter.v10i1.14951>
- Bank Indonesia. (2009). Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/ 33 /Pbi/2009 Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah. *American Journal of Research Communication*, 5(August), 12–42. [http://downloads.esri.com/archydro/archydro/Doc/Overview of Arc Hydro terrain preprocessing workflows.pdf](http://downloads.esri.com/archydro/archydro/Doc/Overview%20of%20Arc%20Hydro%20terrain%20preprocessing%20workflows.pdf) <https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2017.11.003> <http://sites.tufts.edu/gis/files/2013/11/Watershed-and-Drainage-Delineation-by-Pour-Point.pdf>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- DasGupta, R. (2024). National culture and environmental, social, governance controversies: a cross-country evidence. *Applied Economics*, 00(00), 1–18. <https://doi.org/10.1080/00036846.2024.2337813>
- Deloitte. (2023). Deloitte. (2023). Women in the Boardroom. In *Economist* (Vol. 369, Issue 8345, pp. 61–62).
- Dhia Majduddin, R. (2024). Pengaruh Keberagaman Gender Manajemen Puncak terhadap Financial Distress (Studi di Sektor Energi Indonesia). *JASMIEN: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 05, 262–270. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/index>
- Gerged, A. M., Yao, S., & Albitar, K. (2023). Board composition, ownership structure and financial distress: insights from UK FTSE 350. *Corporate Governance (Bingley)*, 23(3), 628–649. <https://doi.org/10.1108/CG-02-2022->

0069

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guizani, M., & Abdalkrim, G. (2023). Does gender diversity on boards reduce the likelihood of financial distress? Evidence from Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(2), 287–306. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0277>
- Hasnan, S., Mohd Razali, M. H., & Mohamed Hussain, A. R. (2021). The effect of corporate governance and firm-specific characteristics on the incidence of financial restatement. *Journal of Financial Crime*, 28(1), 244–267. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0103>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications.
- Kabir, A., Ikra, S. S., Saona, P., & Azad, M. A. K. (2023). Board gender diversity and firm performance: new evidence from cultural diversity in the boardroom. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/lbsjmr-06-2022-0022>
- Kalbuana, N., Taqi, M., Uzliawati, L., & Ramdhani, D. (2022). *The Effect of Profitability , Board Size , Woman on Boards , and Political Connection on Financial Distress Conditions The Effect of Profitability , Board Size , Woman on Boards , and Political Connection on Financial Distress Conditions*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2142997>
- Khan, M. T., Ahmad, W., Khan, S. N., Antohi, V. M., Fortea, C., & Zlati, M. L. (2024). Is the Nexus between Gender Diversity and Firm Financial Distress Moderated by CEO Duality? *Economies*, 12(9), 240. <https://doi.org/10.3390/economies12090240>
- Kharis, J. B., Nugrahanti, Y. W., Distress, F., Diversity, B., & Politik, K. (2022). *Board Diversity, Koneksi Politik dan Financial Distress*. 1987–2003.
- Khuong, N. V., Quynh Anh, M., Thi Thanh Thao, M., Thanh Thao, T., Hong Hanh, N., & Thi Hoai Vy, L. (2024). Women on board and financial distress: channeling effect of family firms. *Journal of Family Business Management*. <https://doi.org/10.1108/JFBM-05-2024-0092>
- Kurniawati, A., & Panggabean, R. R. (2020). *Firm Size , Financial Distress , Audit Quality , and Earnings Management of Banking Companies*. 436, 413–417.
- Lee, K. W. (2022). *Board gender diversity , firm performance and corporate financial distress risk : international evidence from tourism industry*. 2021. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2021-0283>
- Lestari, R. A. (2021). Gender Diversity, Board Composition, Intellectual Capital and Its Effect on Firm Performance. *Management Analysis Journal*, 10(1), 62–76. <https://doi.org/10.15294/maj.v10i1.45522>
- Muien, H. M., Nordin, S., & Badru, B. O. (2024). Gender diversity and corporate

- financial distress in the Pakistan stock market: the interacting effect of family-controlled companies. *Journal of Family Business Management*, 14(1), 2–27. <https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2023-0035>
- Napitupulu, I. H., Situngkir, A., Arfanni, C., Annisa, A. S., Wulandari, I., Utami, E. S., As'ari, H., Eksandy, A., Zhong, X., Wan, H., Ren, G., Gerged, A. M., Yao, S., Albitar, K., Elloumi, F., Gueyié, J. P., Bodroastuti, T., Dewi, F. G., Komalasari, A., ... Abdalkrim, G. (2023). Is the Nexus between Gender Diversity and Firm Financial Distress Moderated by CEO Duality? *Corporate Governance (Bingley)*, 21(1), 18–30. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2014.12.005>
- Nurcahyono, N., Sukesti, F., & Haerudin, H. (2022). *The Effect of Good Corporate Governance Mechanisms, Financial Ratio, and Financial Distress: A Study on Financial Companies*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320848>
- Nuswantara, D. A., Prameswari, R. D., Rusdiyanto, R., & Hendrati, I. M. (2023). The role of political connection to moderate board size , woman on boards on financial distress. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2156704>
- OJK. (2015). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 21/POJK.04/ 2015. *Ojk.Go.Id*, 1–8. [http://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/regulasi/lembaga-keuangan-mikro/peraturan-ojk/Documents/SAL-POJK PERIZINAN FINAL F.pdf](http://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/regulasi/lembaga-keuangan-mikro/peraturan-ojk/Documents/SAL-POJK_PERIZINAN_FINAL_F.pdf)
- Otoritas Jasa Keuangan. (2014). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten Atau Perusahaan Publik*. [https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/POJK-tentang-Direksi-dan-Dewan--Komisaris-Emiten-atau-Perusahaan-Publik/POJK_33_Direksi dan Dewan Komisaris Emiten Atau Perusahaan Publik.pdf](https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/POJK-tentang-Direksi-dan-Dewan--Komisaris-Emiten-atau-Perusahaan-Publik/POJK_33_Direksi%20dan%20Dewan%20Komisaris%20Emiten%20Atau%20Perusahaan%20Publik.pdf)
- Peng, X., Lan, Y. C., Li, J., & Fan, H. (2023). Board gender diversity, national culture, and water disclosure of multinational corporations. *Applied Economics*, 55(14), 1581–1602. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2098240>
- Peraturan Pemerintah RI. (2007). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.
- Press, S., Limited, I., & Zhou, G. (2019). *Financial distress prevention in China : Does gender of board of directors matter ?* 9(6), 127–153.
- Putri, D., & Ardini, L. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan, Pertumbuhan Penjualan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(6), 1–18.
- Rahim, R., Anggriani, P., & Wiranda, N. A. (2024). The Impact of the Board, Political Connections on Financial Distress in Indonesia: Effects of Corporate Governance. *International Journal of Business*, 29(1), 1–16. [https://doi.org/10.55802/IJB.029\(1\).001](https://doi.org/10.55802/IJB.029(1).001)

- Saggar, R., Arora, N., & Singh, B. (2022). *Gender diversity in corporate boardrooms and risk disclosure: Indian evidence*. 182–201. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0174>
- Saima, F. N., & Arefin, K. A. (2022). *Board Gender Diversity and Financial Distress Risk: Evidence from Bangladesh Board Gender Diversity and Financial Distress Risk: Evidence from Bangladesh*. August.
- Simionescu, L. N., Gherghina, Ș. C., Tawil, H., & Sheikha, Z. (2021). Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology Sector. *Financial Innovation*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00265-x>
- Suryani Putri, D., & NR, E. (2020). Pengaruh Rasio Keuangan, Ukuran Perusahaan Dan Biaya Agensi Terhadap Financial Distress. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2083–2098. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.199>
- Whelan, C., & Humphries, S. A. (2020). National Culture and the Gender Diversity of Corporate Boards. *Journal of Business Diversity*, 20(3), 61–72. <https://doi.org/10.33423/jbd.v20i3.3088>