

BOARD GENDER DIVERSITY DAN IMPLIKASINYA TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA SEKTOR MANUFAKTUR INDONESIA

Ulfatur Ramadian¹, Sudrajat²

^{1,2}Universitas Lampung

Email: ulfatur.ramadian02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didorong oleh meningkatnya jumlah perusahaan, khususnya di sektor manufaktur, yang menghadapi ancaman delisting dari bursa saham. Situasi ini menekankan pentingnya peran tata kelola perusahaan yang efektif dalam memastikan keberlangsungan bisnis dan stabilitas keuangan. Salah satu aspek tata kelola yang dikaji dalam penelitian ini adalah keberagaman gender dalam kepemimpinan perusahaan, yang secara luas diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mengurangi kerentanan finansial. Penelitian ini menyelidiki bagaimana keberagaman gender dalam struktur kepemimpinan memengaruhi kemungkinan terjadinya kesulitan keuangan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender yang lebih tinggi di dewan direksi, serta perusahaan yang dipimpin oleh CEO perempuan, cenderung mengalami tingkat kesulitan keuangan yang lebih rendah. Sebaliknya, keberagaman gender di antara komisaris dan anggota komite audit tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kondisi keuangan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan dimensi budaya Masculinity vs. Femininity dari Hofstede, yang menyoroti pengaruh nilai-nilai gender dalam konteks organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga untuk perumusan kebijakan yang mendorong kepemimpinan perempuan di lingkungan korporat Indonesia.

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

ABSTRACT

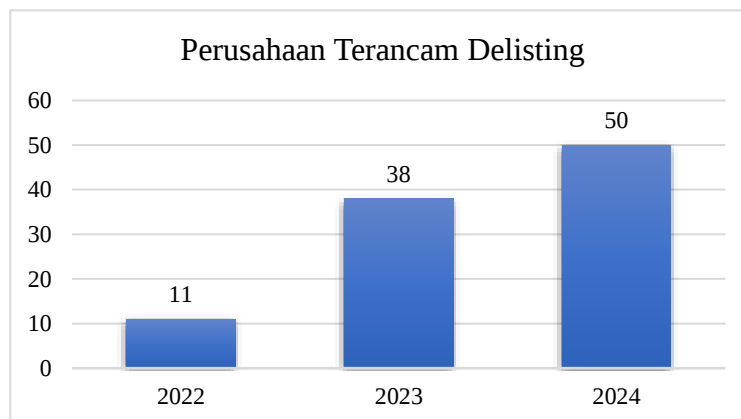
This study is motivated by the growing number of companies, particularly within the manufacturing sector, that are facing the threat of delisting from the stock exchange. This situation underscores the critical role of effective corporate governance in ensuring business continuity and financial stability. One key aspect of governance examined in this research is gender diversity in corporate leadership, which is widely believed to enhance organizational performance and reduce financial vulnerability. The study investigates how gender diversity within leadership structures influences the likelihood of financial distress. The findings reveal that companies with greater gender diversity on their boards of directors, as well as those led by female CEOs, tend to experience lower levels of financial distress. In contrast, gender diversity among commissioners and audit committee members does not exhibit a significant effect on a company's financial condition. These results are consistent with Hofstede's cultural dimension of Masculinity vs. Femininity, which highlights the influence of gender values in organizational

contexts. Overall, this research offers valuable insights for policy formulation aimed at promoting female leadership in Indonesia's corporate environment.

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

A. PENDAHULUAN

Perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang dapat menempatkan mereka 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.



Sumber: Bursa Efek Indonesia (*diolah*, 2024)

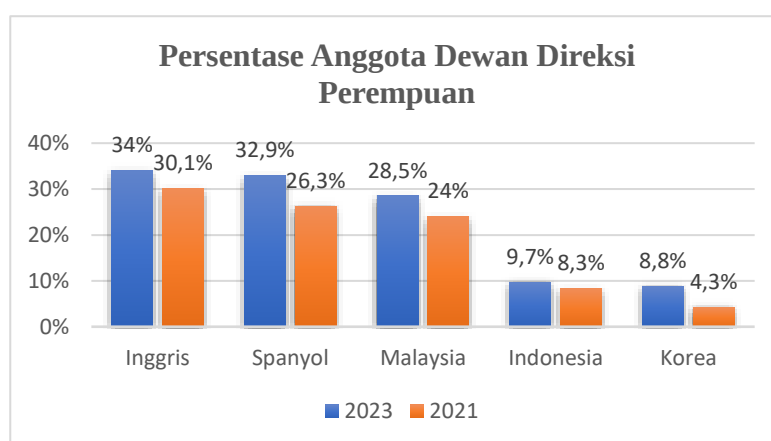
Gambar 1. Grafik Perusahaan yang Terancam Delisting

Sejalan dengan ini, sektor manufaktur Indonesia mengalami penurunan signifikan, tercermin dari nilai *Purchasing Managers' Index* (PMI) yang turun dari 52,2 di 2023 menjadi 48,9 pada Agustus 2024. PMI merupakan indikator bulanan yang mengukur kinerja manufaktur dan jasa melalui survei manajer pembelian, dengan angka di atas 50 menandakan ekspansi dan di bawah 50 menunjukkan kontraksi. Penurunan ini mengindikasikan lemahnya permintaan pasar, yang berimplikasi pada perlambatan ekonomi nasional. Mengingat sektor manufaktur menyumbang sekitar 18,67% terhadap

Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2023, pelemahan ini juga meningkatkan risiko kebangkrutan perusahaan.

Sebelum mencapai kondisi kebangkrutan, perusahaan umumnya terlebih dahulu mengalami fase kesulitan keuangan (*financial distress*) (Saima & Arefin, 2022). Berbagai faktor dapat menyebabkan kondisi ini, salah satunya adalah lemahnya penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) (Gerged *et al.*, 2023). Penerapan tata kelola yang baik dinilai dapat mencegah terjadi *financial distress* dan meningkatkan akuntabilitas perusahaan dan membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan eksternal (Gerged *et al.*, 2023). *Good corporate governance* bertujuan menjaga stabilitas dan keberlangsungan operasional perusahaan (*going concern*), yang menjadi fondasi dalam menentukan arah kebijakan perusahaan, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Aulia & Sudrajat, 2024)

Seiring berjalannya waktu, pedoman *good corporate governance* terus berkembang dengan penekanan pada pembentukan struktur dewan yang efektif, termasuk melalui penerapan keberagaman gender (*gender diversity*) dalam kepemimpinan. Keberagaman gender mengacu pada representasi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam struktur organisasi, khususnya pada posisi strategis seperti dewan direksi, komisaris, dan komite audit. Gender dipahami sebagai konstruksi sosial dan budaya yang membedakan peran serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan, baik dalam pola pikir, kebiasaan, maupun fungsi sosial dan emosional (Khan *et al.*, 2024).



Sumber: *Deloitte (diolah, 2023)*

Gambar 2. Persentase Anggota Dewan Direksi Perempuan Pada 5 Negara

Sejalan dengan ini, beberapa negara seperti Inggris dan Spanyol telah mewajibkan adanya keberagaman dalam perusahaan yaitu dengan mewajibkan 40% anggota dewan direksi adalah perempuan, sementara Malaysia menganjurkan perusahaan untuk meningkatkan jumlah perempuan di dewan menjadi 30%. Meski demikian, secara global perempuan masih kurang terwakilkan. Berdasarkan survei *Deloitte* tahun 2023, perwakilan perempuan di dewan direksi dunia hanya mencapai 23,3% dan jumlah *CEO* perempuan hanya 6% (Deloitte, 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).

Berbagai studi menunjukkan bahwa dewan direksi wanita dan posisi *CEO* berkontribusi positif terhadap *ROA* dan nilai perusahaan (Simionescu *et al.*, 2021). Namun, meskipun banyak penelitian menunjukkan korelasi positif antara keberadaan perempuan di dewan direksi maupun peran *CEO* perempuan terhadap kinerja keuangan, studi yang secara khusus membahas pengaruh keberagaman gender dewan serta peran *CEO* perempuan terhadap *financial distress* masih terbatas, terutama dengan fokus pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

Secara empiris, terdapat perbedaan temuan terkait pengaruh *keragaman gender* pada direksi terhadap *financial distress*. Beberapa studi Rahim *et al.* (2024), Lee (2022), Kharis *et al.* (2022) menunjukkan pengaruh negatif, sementara lainnya (Saima & Arefin, 2022) tidak menemukan pengaruh signifikan, dan sebagian lagi (Khuong *et al.*, 2024) menunjukkan pengaruh positif. Hasil yang beragam juga terlihat pada *keragaman gender* di dewan komisaris dan komite audit. Sementara itu, pengaruh *CEO* perempuan terhadap *financial distress* cenderung konsisten, dengan beberapa penelitian oleh (Alhaddad *et al.*, 2024) (Muien *et al.*, 2024) dan menunjukkan dampak negatif.

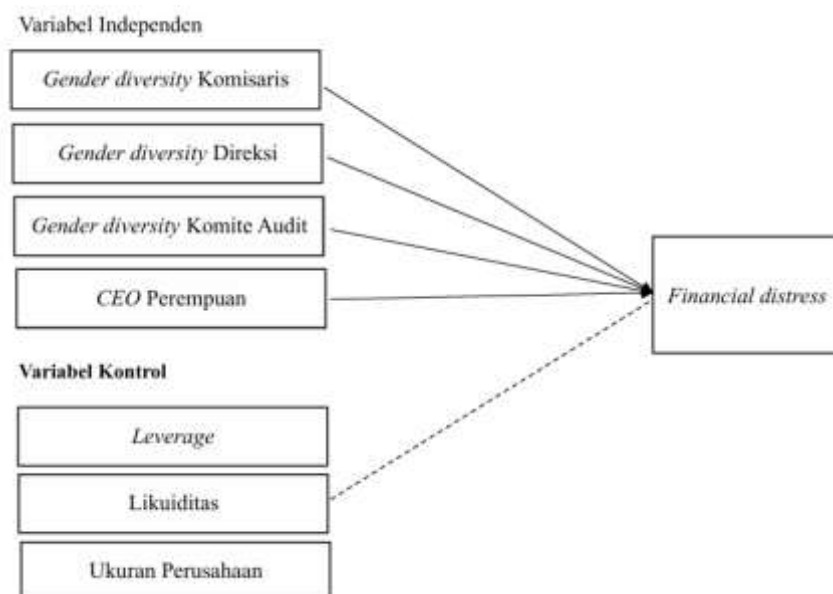
B. KAJIAN TEORITIS

Teori *Masculinity vs. Femininity* (Teori Dimensi Budaya oleh Hofstede)

Teori Maskulinitas dan Feminitas merupakan salah satu aspek dalam dimensi budaya yang diperkenalkan oleh Geert Hofstede (2001). Teori ini menggambarkan perbedaan sistem nilai dalam suatu masyarakat yang berkaitan erat dengan peran gender. Budaya maskulin menekankan prestasi individu, kompetisi, dan pencapaian hasil sebagai ukuran

keberhasilan, biasanya dikaitkan dengan sikap agresif dan fokus pada kemenangan. Sebaliknya, budaya feminin menonjolkan nilai-nilai kerjasama, keharmonisan, kesejahteraan sosial, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Peng *et al.*, 2023). Dalam dunia perusahaan, budaya maskulin mendorong pengambilan keputusan yang agresif dan praktis, berorientasi pada pertumbuhan cepat dan pencapaian target finansial jangka pendek (DasGupta, 2024). Namun, hal ini dapat meningkatkan risiko kerugian dan *financial distress* karena pengambilan risiko yang lebih besar. Di sisi lain, perusahaan dengan budaya feminin lebih menekankan pada kerjasama tim, kesejahteraan, dan keberlanjutan jangka Panjang (Whelan & Humphries, 2020). Keputusan diambil dengan hati-hati dan mempertimbangkan dampak sosial, walaupun terkadang kurang cepat dalam merespons perubahan pasar yang mana tindakan ini juga dapat merugikan perusahaan karena terlalu berhati hati (DasGupta, 2024). Dengan menggabungkan perspektif maskulin dan feminin, perusahaan dapat menyeimbangkan antara ketegasan dalam pengambilan keputusan dan perhatian pada keberlanjutan serta kesejahteraan. Pendekatan ini membantu perusahaan untuk lebih tahan terhadap risiko *financial distress* sekaligus mendorong pertumbuhan yang stabil dan berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris berfungsi mengawasi perusahaan dan memberikan saran kepada Direksi dalam pengambilan keputusan. Tugas utama Dewan Komisaris meliputi pengawasan, evaluasi, penerapan manajemen risiko, serta pembentukan komite audit. Nilai maskulin lebih sering dikaitkan dengan pengambilan keputusan yang cepat dan berorientasi pada hasil jangka pendek, sementara nilai feminin lebih mengutamakan kerjasama, kesejahteraan sosial, dan keberlanjutan jangka Panjang (Peng *et al.*, 2023). Dalam konteks ini, keberagaman gender dalam dewan komisaris dapat mengurangi risiko yang muncul dari dominasi satu perspektif saja, karena setiap gender membawa pendekatan yang berbeda dalam pengambilan keputusan. Kehadiran dewan yang heterogen, yang mencakup berbagai perspektif maskulin dan feminin, akan membuat fungsi penasehat pada dewan komisaris menjadi lebih efektif (Puntaier *et al.*, 2022). Selain itu pemimpin perempuan cenderung untuk menghindari resiko karena mereka memilih lebih berhati-hati dibandingkan dengan pemimpin laki-laki (Nuswantara *et al.*, 2023). Penelitian (Abbas & Frihatni, 2023) menunjukkan bahwa kehadiran Perempuan dalam dewan komisaris secara negatif signifikan mempengaruhi kesulitan keuangan. Maka hipotesis yang diformulasikan yaitu:

H1. *Keragaman gender* dewan komisaris berdampak negatif terhadap *financial distress*

Dewan Direksi

Dewan Direksi adalah bagian penting dalam struktur tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengambilan keputusan strategis. Mereka mengelola kepentingan perusahaan, merepresentasikan perusahaan di luar, serta mengelola operasional harian agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut teori *Masculinity vs. Femininity* Hofstede, perempuan cenderung membawa nilai feminin seperti empati dan kehati-hatian, sementara laki-laki lebih maskulin dengan ambisi dan pengambilan risiko. Dalam dewan direksi, keberagaman gender membantu menciptakan keseimbangan pengambilan keputusan yang lebih hati-hati dan berkelanjutan, sehingga perusahaan bisa mengelola risiko dengan lebih baik dan menghindari *financial distress*. Dengan asumsi tersebut, keberadaan dewan direksi yang beragam dinilai mampu membantu perusahaan dalam mengatasi *financial distress*. Penelitian tentang *Keragaman gender* direksi menunjukkan Perempuan cenderung untuk lebih tinggi persepsi moralnya dari pada laki-laki (Nuswantara *et al.*, 2023). Selain itu, penelitian Rahim *et al.* (2024), Lee (2022), Kharis *et al.* (2022) menunjukkan adanya pengaruh negatif dari *Keragaman gender* dewan direksi

terhadap *financial distress*. Berdasarkan hal ini hipotesis yang diformulasikan adalah berikut:

H2. *Keragaman gender* dewan direksi berdampak negatif terhadap *financial distress*

Komite Audit

Komite audit merupakan komite yang dibentuk oleh Dewan Komisaris untuk mengawasi pelaporan keuangan, sistem pengendalian internal, dan kepatuhan terhadap regulasi. Komite ini juga memiliki peran dalam mengidentifikasi serta memitigasi risiko yang dihadapi perusahaan (Naufal *et al.*, 2024). Dalam konteks Teori *Masculinity vs. Femininity*, komite audit yang beragam secara gender dapat memberikan nilai lebih dalam mengidentifikasi potensi masalah atau risiko yang mungkin tidak terdeteksi oleh komite yang homogen, sehingga mengurangi potensi kesalahan laporan keuangan serta meningkatkan transparansi perusahaan. Secara psikologis pria cenderung untuk berani dalam hal tanggung jawab yang besar dan keputusan yang berisiko tinggi. Hal ini berkebalikan dengan Wanita yang fokus pada hal yang lebih detail dan peka terhadap syarat yang non-verbal (Khan *et al.*, 2024). Berdasarkan teori, penelitian ini menghipotesiskan bahwa:

H3. *Keragaman gender* komite audit berdampak negatif terhadap *financial distress*

CEO Perempuan

Teori *Masculinity vs. Femininity* yang dikemukakan oleh Hofstede menunjukkan bahwa budaya dengan nilai maskulin yang tinggi cenderung berfokus pada kompetisi, pencapaian individu, dan hasil jangka pendek, yang sering kali mengarah pada pengambilan keputusan yang agresif dan berisiko. Sebaliknya, budaya feminin lebih mengutamakan kerjasama, keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta keberlanjutan, yang dapat menghasilkan keputusan lebih bijaksana, inklusif, dan berkelanjutan. CEO perempuan, yang lebih cenderung membawa nilai kesejahteraan sosial dan keberagaman perspektif, berpotensi untuk membuat keputusan yang lebih memperhatikan stabilitas jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan, daripada hanya mengejar keuntungan jangka pendek (Khuong *et al.*, 2024). Ini menimbulkan asumsi bahwa dengan CEO perempuan yang membawa pendekatan yang lebih berorientasi pada keberlanjutan, perusahaan akan cenderung lebih stabil secara finansial, bahkan dalam menghadapi tekanan ekonomi. CEO perempuan memiliki dampak signifikan terhadap keuntungan dan kinerja perusahaan,

dengan perusahaan yang dipimpin oleh wanita sering kali lebih unggul (Khuong *et al.*, 2024). Dengan demikian, *CEO* perempuan memiliki pengaruh negatif terhadap *financial distress*. Penelitian (Alhaddad *et al.*, 2024) dan (Muien *et al.*, 2024) memperlihatkan bahwa keberagaman gender dalam struktur dewan direksi berpotensi menekan tingkat risiko keuangan perusahaan. Maka daripada itu hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

H4. *CEO* perempuan berdampak negatif terhadap *financial distress*.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan kuantitatif sebagai metode penelitian. Variabel independen yang diteliti mencakup keberagaman gender dalam struktur dewan komisaris, direksi, komite audit, serta keberadaan *CEO* perempuan. Data penelitian didapatkan berasal dari laporan tahunan perusahaan sektor manufaktur yang tercatat di BEI periode 2021 hingga 2023. Penelitian ini mencakup seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dalam periode tersebut, dengan pertimbangan bahwa sektor manufaktur menunjukkan tingkat kebangkrutan yang cukup signifikan selama masa observasi.

Tabel 1. Populasi dan Sampel

Keterangan	Jumlah
Populasi: perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2021-2023	164
Pengambilan Sampel	
1. Perusahaan sektor manufaktur yang delisting dan tidak mengeluarkan laporan keuangan dan laporan tahunan yang lengkap selama periode 2021-2023.	(22)
2. Total perusahaan lolos kriteria	142
3. Total tahun penelitian	3
4. Total data observasi	426
5. Total data <i>outlier (extreme)</i>	(53)
6. Total Sampel	373

Variabel Operasional

Dalam Tabel 2 disajikan ringkasan pengukuran setiap variabel penelitian. *Financial distress* dalam studi ini diukur melalui pendekatan Altman Z-Score sebagai indikator prediktif

kondisi keuangan perusahaan. Menurut (Khan *et al.*, 2024), Altman Z-Score umum digunakan untuk mengukur risiko kesulitan keuangan, di mana skor lebih tinggi berarti risiko lebih rendah. Untuk memudahkan interpretasi, *financial distress* dihitung sebagai negatif satu dikalikan Altman Z-Score, sehingga skor lebih tinggi menunjukkan risiko kesulitan keuangan yang lebih tinggi (Muien *et al.*, 2024). Demikian pula, *keragaman gender* diukur menggunakan Indeks Blau yang secara kolektif, mewakili keragaman yang mendefinisikan representasi dewan dalam hal pria dan wanita (Saggar *et al.*, 2022). Studi ini juga menerapkan variabel kontrol guna mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin turut berkontribusi terhadap kondisi kesulitan keuangan (*financial distress*).

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel	Sumber	Pengukuran
<i>Financial Distress</i>	(Lee, 2022)	$-1 \times \text{Altman Z - score}$
Keragaman Gender Komisaris	(Kabir <i>et al.</i> , 2023)	Indeks Blau = $1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$
Keragaman Gender Direksi	(Kabir <i>et al.</i> , 2023)	Indeks Blau = $1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$
Keragaman Gender Komite Audit	(Kabir <i>et al.</i> , 2023)	Indeks Blau = $1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$
CEO Perempuan	(Muien <i>et al.</i> , 2024)	1 jika CEO perempuan, 0 sebaliknya
Leverage	(Khan <i>et al.</i> , 2024)	Total Hutang/Total Aset
Likuiditas	(Khan <i>et al.</i> , 2024)	Aset Lancar/Hutang Lancar
Ukuran Perusahaan	(Khan <i>et al.</i> , 2024)	Logaritma natural Aset

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev</i>
Keragaman Gender Komisaris	373	0	0.5	0.165	0.20716
Keragaman Gender Direksi	373	0	0.5	0.1772	0.20188
Keragaman Gender Komite Audit	373	0	0.5	0.1825	0.21633
CEO Perempuan	373	0	1	0.067	0.2504

<i>Leverage</i>	373	0.02	4.94	0.5826	0.6215
Likuiditas	373	0	9.95	2.2543	1.92142
Ukuran Perusahaan	373	20.29	34.14	28.6628	1.86681
<i>Financial Distress</i>	373	-6.95	5.84	-2.4904	2.31791
Valid N (<i>listwise</i>)	373				

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Tabel 3 menyajikan hasil analisis statistik deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian yang mencakup 373 observasi. Hasil dari analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis mencakup variabel keberagaman gender pada dewan komisaris, direksi, komite audit, serta keberadaan CEO perempuan. Selain itu, variabel kontrol seperti *leverage*, tingkat likuiditas, ukuran perusahaan, dan *financial distress* sebagai variabel dependen juga turut dianalisis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4, residual yang tidak terstandarisasi menunjukkan *p-value* sebesar 0,147, lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, data residual telah memenuhi syarat untuk uji asumsi klasik yang diperlukan dalam analisis regresi.

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>			373
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>		.0000000
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>		1.57590345
<i>Most</i>	<i>Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.042
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>		.024
	<i>Negative</i>		-.042
<i>Test Statistic</i>			.042
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.147 ^c

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance di atas 0,1 serta nilai VIF yang berada jauh di bawah angka 10. Nilai VIF terendah tercatat sebesar 1,058, sementara yang tertinggi sebesar 1,231. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas yang signifikan dalam model. Oleh karena itu, variabel-variabel independen yang digunakan dinilai tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan dapat dipercaya dalam proses analisis regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Keragaman Gender Komisaris	.945	1.058
	Keragaman Gender Direksi	.812	1.231
	Keragaman Gender Komite Audit	.945	1.058
	CEO Perempuan	.876	1.142
	Leverage	.886	1.129
	Likuiditas	.868	1.152
	Ukuran Perusahaan	.905	1.105

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai p pada seluruh variabel independen yang melebihi angka 0,05, dengan p-value tertinggi sebesar 0,902 dan yang terendah sebesar 0,085. Temuan ini menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara variabel-variabel independen dan varians dari residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Glejser

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1.716	.871		1.969	.050

Keragaman Gender Komisaris	.043	.258	.009	.167	.867
Keragaman Gender Direksi	.492	.285	.099	1.727	.085
Keragaman Gender Komite Audit	.032	.247	.007	.128	.898
CEO Perempuan	.307	.221	.077	1.389	.166
Leverage	.035	.089	.022	.391	.696
Likuiditas	-.036	.029	-.069	-1.233	.218
Ukuran Perusahaan	-.020	.029	-.036	-.671	.503

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson (DW) pada Tabel 7 menunjukkan angka 1.913. Suatu model regresi dikatakan tidak mengalami autokorelasi apabila nilai DW berada dalam batas antara du dan $4 - du$. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 373, diperoleh nilai du sebesar 1.862, sehingga kisaran toleransi berada antara 1.862 hingga 2.137. Karena DW berada di dalam rentang tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa residual bersifat independen dan bebas dari gejala autokorelasi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi independensi residual.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.733 ^a	.538	.529	1.59094	1.913

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	.332	1.386		.239	.811
Keragaman Gender Komisaris	-.287	.410	-.026	-.700	.485
Keragaman Gender Direksi	-2.607	.453	-.227	-5.752	.000
Keragaman Gender Komite Audit	-.054	.392	-.005	-.138	.890
CEO Perempuan	-.776	.352	-.084	-2.205	.028
Leverage	1.964	.141	.527	13.926	.000

Likuiditas	-.247	.046	-.205	-5.357	.000
Ukuran Perusahaan	-.099	.046	-.080	-2.132	.034

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Persamaan ini merepresentasikan model regresi linier yang digunakan untuk memprediksi tingkat kesulitan keuangan (FD) suatu perusahaan berdasarkan beberapa variabel independen yang berhubungan dengan struktur kepemimpinan dan karakteristik perusahaan. Dalam model ini, konstanta sebesar 0,335 menunjukkan nilai dasar kesulitan keuangan ketika semua variabel independen bernilai nol.

$$FD = 0,332 + -0,287GDK + -2,607GDD + -0,054GDA + -0,776FCEO + 1,964LEV + 0,247LK + -0,099FS + \varepsilon$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian terhadap (R²) menghasilkan nilai Adjusted R² yang cukup besar yaitu sebesar 0,529, yang mengindikasikan bahwa 52,9% variasi pada variabel financial distress dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.529	1.59094

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Uji Statistik F

Nilai F dari uji ANOVA adalah 60,663 dengan signifikansi 0,000 (0,00<0,05), temuan tersebut menggambarkan bahwa model regresi memiliki efektivitas yang tinggi dalam memodelkan perubahan pada variabel FD. Nilai F yang tinggi dan signifikansi yang sangat rendah menandakan model yang sangat signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1074.803	7	153.543	60.663	.000 ^b
	<i>Residual</i>	923.851	365	2.531		
	<i>Total</i>	1998.654	372			

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Uji Statistik t

Tabel 11. Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

	<i>Model</i>	B	t	Sig	Kesimpulan
1	<i>(Constant)</i>	.332	.239	.811	
	Keragaman Gender Komisaris	-.287	-.700	.485	H1 Tidak Terdukung
	Keragaman Gender Direksi	-2.607	-5.752	.000	H2 Terdukung
	Keragaman Gender Komite Audit	-.054	-.138	.890	H3 Tidak Terdukung
	CEO Perempuan	-.776	-2.205	.028	H4 Terdukung
	<i>Leverage</i>	1.964	13.926	.000	Positif
	Likuiditas	-.247	-5.357	.000	Negatif
	Ukuran Perusahaan	-.099	-2.132	.034	Negatif

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa keragaman gender dalam dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial distress*, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,485. Oleh karena itu, hipotesis pertama **(H1) dinyatakan tidak terdukung**. Sebaliknya, keragaman gender dalam dewan direksi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap *financial distress*, sehingga hipotesis kedua **(H2) terdukung**. Untuk variabel keragaman gender dalam komite audit, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,890 menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan, sehingga hipotesis ketiga **(H3) tidak terdukung**. Sementara itu, variabel CEO perempuan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028, yang berada di bawah ambang batas 0,05, sehingga menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap *financial distress*. Dengan demikian, hipotesis keempat **(H4) dinyatakan terdukung**. Selain itu, seluruh variabel kontrol, yaitu *leverage*, likuiditas, dan ukuran perusahaan, memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel kontrol tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *financial distress* dalam perusahaan yang diteliti.

Pembahasan

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

Merujuk pada hasil analisis hipotesis yang tercantum, ditemukan bahwa variabel keberagaman gender pada dewan komisaris memiliki nilai signifikansi 0,485. Angka ini

menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam struktur komisaris tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kemungkinan terjadinya *financial distress*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara keberagaman gender komisaris terhadap *financial distress* tidak dapat diterima berdasarkan temuan dalam penelitian ini.

Mengacu pada Teori *Masculinity vs. Femininity* dari Geert Hofstede, seharusnya keberagaman gender di dewan komisaris mampu menghasilkan keputusan yang lebih inklusif dan adaptif sehingga dapat mencegah perusahaan untuk mengalami kesulitan keuangan melalui peningkatan kinerja keuangan. Ini berarti *gender diversity* dewan komisaris akan memiliki pengaruh negatif terhadap *financial distress*. Namun dalam kenyataannya, peran komisaris di perusahaan lebih terbatas pada pengawasan dan pemberian saran, tanpa keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional. Oleh karena itu, dampaknya terhadap kinerja keuangan relatif kecil (Lestari, 2021). Hasil ini konsisten dengan temuan (Kalbuana *et al.*, 2022), yang juga tidak menemukan pengaruh signifikan dari keberagaman gender dalam struktur komisaris.

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

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel keberagaman gender pada Dewan Direksi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam struktur direksi berperan dalam mempengaruhi kemungkinan perusahaan mengalami *financial distress*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi berdampak negatif terhadap *financial distress*, mendapat dukungan dari hasil penelitian ini.

Menurut Teori *Masculinity vs. Femininity*, keberagaman gender di dewan direksi menggabungkan perspektif maskulin dan feminin. Dalam budaya maskulin, keputusan yang lebih berfokus pada pencapaian individu dan hasil jangka pendek cenderung berisiko tinggi, yang dapat meningkatkan *financial distress*. Sebaliknya, dalam budaya feminin, yang lebih mengutamakan kerjasama, kesejahteraan sosial, dan keberlanjutan, keberagaman gender di dewan direksi dapat memperkenalkan keputusan yang lebih stabil dan berorientasi pada jangka panjang, yang dapat mengurangi potensi *financial distress*. Penelitian oleh Rahim *et al.* (2024), Lee (2022), Kharis *et al.* (2022) mendukung hasil ini,

mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam jajaran direksi berpotensi berkontribusi dalam menurunkan tingkat risiko keuangan perusahaan.

Pengaruh *Gender Diversity* Komite Audit terhadap *Financial Distress*

Berdasarkan hasil regresi, keberagaman gender dalam Komite Audit menunjukkan koefisien sebesar -0,055, p-value 0,890. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa keberagaman gender pada komite audit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi *financial distress*. Oleh karena itu, hipotesis H3 yang menyatakan adanya pengaruh negatif dari keberagaman gender dalam komite audit terhadap *financial distress* tidak memperoleh dukungan dari temuan penelitian ini.

Menurut Teori *Masculinity vs. Femininity*, keberagaman gender di komite audit dapat memperkenalkan perspektif yang lebih luas dalam pengawasan dan pengelolaan risiko sehingga dampaknya akan berpengaruh negatif terhadap *financial distress* karena keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh komite audit yang beragam. Namun, karena peran komite audit lebih terbatas pada pengawasan dan pengelolaan risiko jangka pendek, pengaruh *keragaman gender* di sini terhadap *financial distress* cenderung tidak signifikan. Keberagaman gender di komite audit mungkin lebih berperan dalam meningkatkan transparansi dan keberagaman perspektif, tetapi lemah untuk mengurangi risiko kesulitan keuangan perusahaan. (Khan *et al.*, 2024) Penelitian oleh (Abbas & Frihatni, 2023) dan (Khan *et al.*, 2024) sejalan dengan hasil ini, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari *keragaman gender* komite audit terhadap *financial distress*.

Pengaruh *CEO Perempuan* terhadap *Financial Distress*

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel CEO perempuan memiliki koefisien sebesar -0,776, dengan tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,028. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan CEO perempuan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *financial distress*. Dengan demikian, hipotesis H4 yang menyatakan bahwa CEO perempuan memberikan dampak negatif terhadap *financial distress* mendapat dukungan dari hasil penelitian ini.

Dalam konteks *Masculinity vs. Femininity*, perempuan yang memimpin perusahaan sebagai *CEO* membawa nilai-nilai feminin yang lebih berfokus pada kesejahteraan jangka panjang, kehati-hatian dalam pengambilan keputusan, dan perhatian terhadap aspek sosial.

Keputusan yang lebih konservatif dan peka terhadap sinyal sosial ini dapat membantu perusahaan menghindari kesalahan finansial yang dapat berujung pada *financial distress* (Muien *et al.*, 2024). Temuan ini mendukung penelitian terdahulu dari (Alhaddad *et al.*, 2024) dan (Muien *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa CEO perempuan dapat membawa stabilitas finansial yang lebih besar dengan mengutamakan manajemen risiko yang lebih hati-hati dan berorientasi pada kesejahteraan perusahaan dalam jangka panjang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji dampak keberagaman gender di tingkat dewan komisaris, direksi, komite audit, serta posisi CEO terhadap kondisi *financial distress* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama periode 2021 hingga 2023. Hasil analisis menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan komisaris dan komite audit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *financial distress*. Sebaliknya, keberagaman gender dalam direksi serta keberadaan CEO perempuan terbukti memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat *financial distress* perusahaan.

Saran

Riset berikutnya dapat mempertimbangkan perluasan sampel dengan memasukkan sektor non-manufaktur, memperpanjang periode observasi agar mencakup berbagai kondisi ekonomi, serta menggunakan indikator keberagaman yang lebih komprehensif seperti pengalaman, usia, dan latar belakang pendidikan. Selain itu, disarankan untuk membandingkan beberapa model pengukuran *financial distress*, seperti Springate atau Zmijewski, guna memperoleh hasil yang lebih valid dan mendalam.

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>
- 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>

- Aulia, D., & Sudrajat. (2024). The Influence Of Sustainability Report Disclosure And Implementation Of Good Corporate Governance On Stock Returns Pengaruh Pengungkapan Sustainability Report dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Return Saham. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6480–6499. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- 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).
- 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>
- Hofstede, G. 2001. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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>

- 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>
- Naufal, M. F. A., Yuni, R., Susilowati, N., Azhar, R., Ekonomi, F., & Sudrajat. (2024). *Pengaruh Kepemilikan Institusional , Kepemilikan Manajerial , Dewan Komisaris Independen , Komite Audit , dan Konflik Bondholders- Shareholders Terhadap Konservatisme Akuntansi*. 5(2), 9270–9285.
- 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>
- 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>
- Puntaier, E., Zhu, T., & Hughes, P. (2022). Board diversity as strategic choice and why it should matter to SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-03-2022-0225>
- 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>

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>