

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Struktur direksi merupakan aspek fundamental bagi perusahaan dimana persentase perempuan dalam direksi perusahaan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan suatu perusahaan. Struktur persentase gender perempuan atau yang disebut dengan diversitas gender diyakini merupakan sebuah cara untuk memberikan kontribusi yang baik pada profitabilitas suatu perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya inovasi yang bervariasi dan lebih memungkinkan untuk mencari jalan paling efektif dalam pengambilan suatu keputusan. Namun implementasi diversitas gender ini masih belum maksimal, dimana eksistensi perempuan dalam dunia pekerjaan masih lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki pada umumnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa terdapat suatu Batasan maupun hambatan bagi perempuan untuk menjajaki dunia pekerjaan dengan mudah bahkan menempati posisi manajerial perusahaan atau direksi, dengan Glass Ceiling sebagai suatu fenomena yang masih terjadi.

Baxter & Wright (2000), menyatakan bahwa perempuan masih mengalami hambatan dan rintangan bagi mereka untuk menempati posisi manajerial yang tinggi dalam suatu perusahaan. Glass Ceiling sebagai fenomena yang menghambat dan menjadi Batasan bagi perempuan untuk bekerja sebagai anggota manajerial tertinggi perusahaan masih menjadi permasalahan utama. Di Indonesia sendiri, fenomena Glass Ceiling menjadi hambatan dimana Cahyani (2019), dan Winata et al (2021) menyatakan bahwa hanya sedikit perempuan yang dapat menempati posisi direksi maupun direksi lain yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Ini memberikan dampak dimana terdapat gap dalam suatu perusahaan dengan skeptis dimana perempuan akan sulit menduduki posisi manajerial seperti direksi, dan persentase direksi perempuan masih lebih rendah dari persentase direksi laki-laki pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Meskipun demikian, kehadiran perempuan dalam perusahaan memberikan dampak tersendiri bagi perusahaan. Perempuan dalam perusahaan terutama direksi, memberikan keputusan yang beragam dan salah satunya dapat meningkatkan tingkat profitabilitas perusahaan

seperti Bank Central Asia dimana dengan persentase diversitas gender direksi sebesar 16,7 persen, memberikan kenaikan laba sebesar 19,4% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mengisyaratkan keberagaman gender yang ada memberikan dampak tersendiri bagi setiap perusahaan dan hal ini merupakan suatu hal yang baik dan dapat lebih diimplementasikan oleh setiap perusahaan.

Pada suatu perusahaan yang dikelola oleh direksi dengan kolaborasi jajaran dan anggota dibawahnya, memiliki tugasnya masing-masing. Namun pokok dari tugas-tugas yang ada adalah satu, yaitu meningkatkan tingkat profitabilitas yang dapat diraih oleh perusahaan. Profitabilitas pada perusahaan merupakan fundamental penting yang menjadi target dari perusahaan itu sendiri. Profitabilitas sendiri salah satunya memiliki indikator yang disebut dengan Return On Assets (ROA) dimana rasio ROA ini mencerminkan seberapa kuat perusahaan dapat menghasilkan laba (Sartono, 2010). Selain itu, profitabilitas ini juga dapat menjadi suatu acuan untuk melihat tingkat Kesehatan suatu perusahaan (Apergis, 2019).

Perbankan dimana pada semester pertama tahun 2023 menjadi sektor yang mengalami peningkatan profitabilitas rata-rata yang paling tinggi dengan angka 6,54% (Katadata, 2023). Bersamaan dengan peningkatan ini, diversitas gender pada direksi perusahaan perbankan juga menjadi faktor penting yang mendukung terjadinya capaian ini. Direksi pada perusahaan perbankan bertugas menjadi penanggung jawab atas operasional perusahaan. Dalam mengemban tugas ini keberagaman yang ada dalam direksi perusahaan perbankan dapat menjadi sebuah keunggulan dimana diversitas gender direksi perbankan dapat memberikan perspektif dan opini yang beragam guna pengambilan keputusan yang lebih baik bagi sisi operasional perusahaan. Selain itu sebagai seorang direksi, perempuan memiliki karakteristik khas tersendiri dimana mereka cenderung bermain aman dan meminimalisir risiko yang ada (Duasa & Yusof, 2013). Hal-hal inilah yang menjadi suatu faktor penentu bagaimana perusahaan perbankan dapat meningkatkan tingkat profitabilitas mereka.

Faktor lain yang menjadi penentu pada tingkat profitabilitas perusahaan adalah pengalaman manajerial. Pengalaman manajerial menjadi factor utama lainnya dalam peningkatan profit perusahaan karena didasarkan pada keputusan yang

diambil melalui bertahun-tahun lamanya pengalaman manajerial itu dimiliki. Pada manajerial perusahaan yaitu direksi, pengalaman manajerial ini berperan penting karena dapat menentukan bagaimana arah perusahaan dapat beroperasi kedepannya. Saputra, R., Wijaya, A., & Putri, L. (2022) mengatakan bahwa keputusan yang strategis dapat diambil dengan baik melalui pengalaman manajerial karena telah memahami berbagai dinamika dan aspek pada perusahaan. Ini mencerminkan bahwa semakin lama seorang direksi menjabat pada posisinya, semakin besar intelegensia yang dimiliki dalam mengelola perusahaan, terutama pada perbankan yang memerlukan pemahaman yang tinggi mengenai *customer behavior* yang dapat memberikan citra baik atau buruk bagi perbankan yang mempengaruhi tingkat kepercayaan *customer* perbankan itu sendiri. Selain itu, melalui pengalaman manajerial direksi, perusahaan yang mengalami perubahan dan ketidakpastian yang secara tiba-tiba dapat mengatasi permasalahan tersebut karena dapat mengambil keputusan dan arah yang efektif juga efisien bagi perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang meneliti dampak dari diversitas gender pada direksi maupun komisaris memberikan hasil pengaruh positif pada penelitian yang dilakukan oleh Susanti, Saputra, & Harini (2018) dimana ditemukan pengaruh yang signifikan dari diversitas gender pada profitabilitas perusahaan. Namun terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil negatif, yaitu penelitian yang diteliti oleh Maulana (2020) yang menunjukkan hasil negatif bagi tingkat profitabilitas dimana Return On Asset perusahaan menurun dikarenakan terjadinya kenaikan diversitas kehadiran Perempuan dalam diversitas gender anggota dewan komisaris.

Kemudian penelitian yang meneliti mengenai moderasi pengalaman manajerial pada hubungan pengaruh diversitas gender direksi terhadap tingkat profitabilitas yang menunjukkan hasil positif adalah penelitian yang diteliti oleh Acquah M (2012) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari hubungan pengalaman manajerial dan profitabilitas perusahaan. Meskipun penelitian ini merupakan hubungan langsung dan bukan memoderasi, tetap saja hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut terutama sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya di atas masih menunjukkan adanya inkonsistensi dan dimana penelitian-penelitian tersebut belum menunjukkan adanya penelitian yang menggunakan variabel moderasi. Selain itu, sektor perbankan juga menjadi objek tersendiri bagi penelitian penulis dimana pada penelitian lainnya menggunakan sektor-sektor non-keuangan untuk diteliti sebagai objek penelitian. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali mengenai adanya eksistensi perempuan dalam diversitas gender pada direksi dan pengaruhnya pada seberapa tinggi perusahaan dapat memperoleh tingkat profitabilitas yang didukung dengan pengalaman manajerial para anggota manajemen. Penelitian ini memiliki fokus penelitian untuk menggali dan menelusuri lebih lanjut bagaimana pengaruh yang dihasilkan pada periode tahun 2021- 2023 yang berdampak besar pada perusahaan perbankan yang ada di Indonesia. Sektor perbankan di Indonesia masih tergolong memiliki persentase yang masih rendah untuk kehadiran perempuan di jajaran dewan manajerial. Sebagai contoh berdasarkan pernyataan Kismono (2011), sektor perbankan merupakan objek penelitian yang cocok bagi diversitas gender karena terdapat keseimbangan dalam persentase Human Capital dalam perbankan. Selain dari segi diversitas gender, dilansir dari website Katadata (2023), sektor perbankan di Indonesia mengalami kenaikan tingkat profitabilitas dan merupakan sektor tertinggi yang mengalami kenaikan tingkat profitabilitas dimana rasio menunjukkan angka sebesar 6,54% dibandingkan periode sebelumnya dan mencatatkan kontribusi tertinggi pada total laba emiten pada BEI dengan profit sebesar Rp105,1 triliun atau 34,1% dari keseluruhan laba emiten BEI. Selain itu, penelitian sebelumnya masih sedikit ditemui mengenai aspek diversitas gender dan pengalaman manajerial yang diteliti dengan pengalaman manajerial sebagai pemoderasi sehingga menjadi faktor pendorong untuk peneliti menelitinya dengan judul penelitian “PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA DIREKSI TERHADAP PROFITABILITAS DENGAN PENGALAMAN MANAJERIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Moses Gunawan, 2025

*PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA DIREKSI TERHADAP PROFITABILITAS DENGAN PENGALAMAN MANAJERIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Diversitas gender pada direksi terhadap tingkat profitabilitas Perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman manajerial terhadap profitabilitas Perusahaan?
3. Apakah pengalaman manajerial dapat memoderasi pengaruh Diversitas gender pada direksi terhadap profitabilitas.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh diversitas gender pada direksi terhadap tingkat profitabilitas perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi pengalaman manajerial pada hubungan perngaruh diversitas gender pada direksi terhadap tingkat profitabilitas perusahaan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini, yang membahas mengenai pengaruh diversitas gender pada direksi terhadap tingkat profitabilitas perusahaan dengan pengalaman manajerial sebagai pendukung hubungan tersebut diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

#### **1.1.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian yang diteliti penulis diharapkan memiliki manfaat tersendiri secara teoritis yaitu berkontribusi pada literatur keilmuan terkhusus pada bidang akuntansi mengenai pengaruh yang ditimbulkan dari gender pada direksi terhadap tingkat profitabilitas suatu perusahaan dengan pengalaman manajerial sebagai variabel moderasi yang dimana diharapkan melalui penelitian ini, dapat memunculkan ide-

ide atau gagasan penelitian lebih lanjut di masa depan dan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan diversitas gender, pengalaman manajerial, dan tingkat profitabilitas perusahaan.

### **1.1.2. Manfaat Praktis**

Selain memiliki manfaat teoritis, penelitian ini pun diharapkan dapat berkontribusi terhadap perusahaan secara praktis, yaitu memberikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan diversitas gender dalam manajemen serta pengalaman manajerial mereka yang ditujukan untuk meraih tingkat profitabilitas perusahaan yang lebih baik lagi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat membantu bagi calon investor pada perusahaan perbankan untuk memahami dan mengetahui kinerja dari perusahaan, dan membuat pertimbangan keputusan investasi yang lebih baik.