

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 13/2024
FAKULTAS EKONOMI

GENDER DIVERSITY & DIVIDEND POLICY DI INDONESIA



Skripsi Oleh:

MARIYAH NABILAH ASMAA

01011282025079

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
***GENDER DIVERSITY & DIVIDEND POLICY* DI INDONESIA**

Disusun oleh:

Nama : Mariyah Nabilah Asmaa

NIM : 01011282025079

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Keuangan

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,



Tanggal: Januari 2024

Fida Muthia, S.E., M.Sc
NIP. 199102192019032017

ASLI

13/2 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
GENDER DIVERSITY & DIVIDEND POLICY DI INDONESIA

Disusun oleh:

Nama : Mariyah Nabilah Asmaa

NIM : 01011282025079

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen


Bidang Kajian/Konsentrasi : Keuangan

Telah disetujui dalam ujian Komprehensif pada 29 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 29 Januari 2024

Dosen Pembimbing,



Fida Muthia, S.E., M.Sc
NIP. 199102192019032017

Dosen Penguji,



Agung Putra Raneo, S.E., M.Si
NIP. 198411262015041001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mariyah Nabilah Asmaa

NIM : 01011282025079

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Keuangan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“GENDER DIVERSITY & DIVIDEND POLICY DI INDONESIA”

Pembimbing : Fida Muthia, S.E., M.Sc

Penguji : Agung Putra Raneo, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 29 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 29 Januari 2024



Mariyah Nabilah Asmaa

NIM. 01011282025079

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan tidak ada kesuksesan bagiku melainkan atas pertolongan Allah.”

(Q.S. HUD: 88)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat dan Teman-teman**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “***Gender Diversity & Dividend Policy di Indonesia***”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel untuk menguji secara empiris pengaruh *gender diversity* pada dewan direksi dan dewan komisaris terhadap *dividend policy* pada perusahaan non-keuangan di Indonesia periode 2020-2022. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel penelitian berjumlah 210 observasi. Hipotesis diuji dengan *fixed effect model* (FEM). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *gender diversity* pada dewan direksi tidak berpengaruh terhadap *dividend policy* sedangkan *gender diversity* pada dewan komisaris terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *dividend policy*.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini. Sehingga penulis harap dapat memperoleh kritik maupun saran sebagai bahan masukan dalam bidang ilmu pengetahuan dan penyempurnaan tulisan.

Palembang, 1 Februari 2024
Penulis,



Mariyah Nabilah Asmaa
NIM. 01011282025079

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis tujukan kepada Allah SWT, karena dengan izin-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah membantu dan mendukung dalam perjalanan penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Allah SWT, tuhan pencipta alam semesta. Terima kasih atas segala rahmat, hidayah serta karunia-Mu hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
2. Kedua orang tua tercinta yakni Bapak Riakudu Faisol, S.E., M.M dan Ibu Suryantini, M.Pd yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran penulis selama studi hingga penulisan skripsi ini.
3. Ibu Fida Muthia, S.E., M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan saran, mengarahkan, mengoreksi, serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT.
4. Bapak Agung Putra Raneo, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah mengorbankan waktu untuk selalu hadir selama proses ujian dan memberikan arahan serta masukan yang berharga guna memperbaiki kualitas tulisan penelitian ini.

5. Ibu Aslamia Rosa, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan banyak pengetahuan dan panduan selama perkuliahan berlangsung.
6. Bapak Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
10. Seluruh staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi dan Ibu Ambar yang telah membantu penulis perihal administrasi selama perkuliahan.
11. Teristimewa untuk keluarga penulis yakni umi Lisyia, Tia, Mahmud, Syakira, Pipi, Balqis, lulu, Yuk Dinah, Kak Iman, dan Danty, Fatimah dan Mba Ia, yang selama ini selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat SMA-ku Dini Nurul Kamilah, S.E, Siske Alfatiya, S.Tr.T, Tsalsa Nabila A.Md.,Kes, Aliyyah Nanditha Amd.Gz, Nahdah Izzati, Afifah

Nabila, Fatimah Azzakia, Sheren Regina yang selalu memberikan semangat, menghibur disaat sulit maupun senang dan menjadi tempat keluh kesah, serta telah memberikan motivasi dan dukungan dalam masa-masa penulisan skripsi penulis.

13. Terkhusus sahabat yang kutemui saat kuliah Nisya, Izza, Mersika, Elsa, Vinny, Fauzan, Okta, Kalvint, Lulu, Nadya, Fariz yang telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.

14. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

15. Terakhir, saya bersyukur dan berterima kasih untuk diri saya sendiri, karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini, mampu bekerja keras dan selalu semangat sehingga tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga saya tetap rendah hati, karena semua ini hanya awal dari perjalanan yang panjang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Palembang, 1 Februari 2024
Penulis,

Mariyah Nabilah Asmaa
NIM. 01011282025079

ASLI
13/2 2024

ABSTRAK
GENDER DIVERSITY & DIVIDEND POLICY DI INDONESIA

Oleh

Mariyah Nabilah Asmaa; Fida Muthia

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *gender diversity* pada dewan direksi dan dewan komisaris terhadap *dividend policy* pada semua perusahaan non-keuangan di Indonesia selama periode 2020-2022, dengan profitabilitas dan *firm size* sebagai variabel kontrol. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling*, menghasilkan 210 observasi. Hipotesis diuji menggunakan *fixed effect model* (FEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa *gender diversity* pada dewan direksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *dividend policy*, sedangkan *gender diversity* pada dewan komisaris terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *dividend policy*. Selain itu, kedua variabel kontrol yaitu profitabilitas dan *firm size*, keduanya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *dividend policy*.

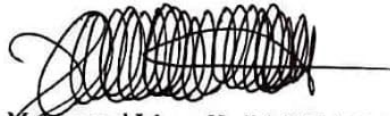
Kata Kunci: *Gender diversity*, Dewan direksi, Dewan Komisaris, *Dividend policy*, Profitabilitas, *Firm size*

Pembimbing Skripsi,



Fida Muthia, S.E., M.Sc
NIP. 199102192019032017

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI
13/2 2024

ABSTRACT

GENDER DIVERSITY & DIVIDEND POLICY IN INDONESIA

By

Mariyah Nabilah Asmaa; Fida Muthia

This research aims to empirically test the influence gender diversity to the board of directors and board of commissioners dividend policy on all non-financial companies in Indonesia during the 2020-2022 period, with profitability and firm size as a control variables. Samples were taken using the method purposive sampling, resulting in 210 observations. The hypothesis is tested using fixed effect model (FEM). The analysis results show that gender diversity on the board of directors does not have a significant effect on dividend policy, where as gender diversity on the board of commissioners has been proven to have a negative and significant effect on dividend policy. Apart from that, the two control variables are profitability and firm size, both have a negative and significant influence on dividend policy.


Keywords: *Gender diversity, Board of directors, Board of Commissioners, Dividend policy, Profitability, Firm size*

Advisor,



Fida Muthia, S.E., M.Sc
NIP. 199102192019032017

**Approved by,
Head of Management Department,**



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI
13 / 2 2024

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Mariyah Nabilah Asmaa
NIM : 01011282025079
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : ***GENDER DIVERSITY & DIVIDEND POLICY DI INDONESIA***

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

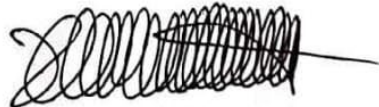
Palembang, 31 Januari 2024

Pembimbing Skripsi,

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Fida Muthia, S.E., M.Sc
NIP. 199102192019032017



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Mariyah Nabilah Asmaa
NIM : 01011282025079
Tempat, tanggal lahir : Palembang, 27 April 2001
Alamat : Jl Ratusianom lrg. Penembahan, Palembang
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : mariyahnabilaa127@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Pusri Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP IT Harapan Mulia Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMAN 5 Palembang
S-1 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Teori Agensi	10
2.2 <i>Gender Diversity</i>	11
2.3 <i>Dividend Policy</i>	13
2.4 Profitabilitas	15
2.5 <i>Firm Size</i>	16
2.6 Penelitian Terdahulu.....	18
2.7 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	26
2.7.1 Keragaman Gender dan Kebijakan Dividen	26
2.8 Alur Pemikiran	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	30
3.2 Jenis dan Sumber Data	30
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.5.1 Regresi Data Panel.....	32
3.5.2 Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel	33
3.5.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.5.4 Pengujian Hipotesis	36
3.6 Definisi Operasional Variabel	37
3.6.1 Variabel Dependen	38
3.6.2 Variabel Independen.....	38
3.6.3 Variabel Kontrol	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
4.2 Pemilihan Model Regresi Data Panel.....	44
4.2.1 Uji <i>Chow</i>	44
4.2.2 Uji <i>Lagrange Multiplier</i>	45
4.3 Uji Diagnostik	46
4.3.1 Uji Autokorelasi.....	46
4.3.2 Uji Multikolinearitas	46
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	47
4.4 Hasil Regresi Data Panel	48
4.5 Pengujian Hipotesis	49
4.5.1 Uji Kelayakan Model.....	49
4.5.2 Uji <i>t</i>	50
4.5.3 Uji R²	51
4.5.4 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> Terhadap <i>Dividend Policy</i>	51
4.5.5 Pembahasan Variabel Kontrol	55
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan.....	57

5.2 Implikasi Penelitian.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	59
5.4 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 2 Definisi Operasioan Variabel.....	40
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif	42
Tabel 4. 2 Hasil Uji Chow	45
Tabel 4. 3 Hasil Uji <i>Lagrange Multiplier</i>	45
Tabel 4. 4 Hasil Uji autokorelasi	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi <i>Fixed Effect Model</i>	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pemikiran.....	29
--------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan perusahaan atau yang biasa disebut *corporate governance* (tata kelola) membagi struktur korporasi menjadi dua sistem, yaitu *one-tier board* dan *two-tier board* (Maulana, 2020). Sistem tata kelola yang dianut oleh perusahaan di tiap-tiap negara tidaklah sama. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan budaya dan sejarah perkembangan korporasi pada setiap negara tersebut. *One-tier board* merupakan sistem yang menggabungkan peran pengawasan dan pengelolaan perusahaan, umumnya digunakan oleh negara-negara seperti Amerika Serikat dan Inggris (Rasyidah, 2013). Sedangkan *two-tier board* membagi kedua peran tersebut. Biasanya dianut oleh negara Eropa, seperti Jerman dan Belanda (Fauziah & Probohudono, 2018).

Indonesia menerapkan sistem *two-tier board*, dimana adanya pembagian peran pengawasan dan pengelolaan yang dilakukan oleh dewan komisaris dan direksi (Fauziah & Probohudono, 2018). Dewan direksi sebagai pengelola perusahaan, bertugas melakukan pengendalian perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Sedangkan wewenang dewan komisaris melakukan pengawasan atas semua pelaksanaan dan tanggung jawab dewan direksi, serta memberi nasihat pada dewan direksi seperti yang tertuang pada Pasal 92 (1) dan Pasal 108 (1) UU No. 40/Perseroan Terbatas/2007.

Terdapat banyak keragaman dalam tata kelola perusahaan, seperti keragaman umur, kebangsaan, tingkat pendidikan, ukuran perusahaan, dan jenis kelamin (Tahir et al., 2020). Artinya, proses pengambilan keputusan bagi perusahaan dipengaruhi oleh keanekaragaman anggota dewan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan (Handayani & Panjaitan, 2019).

Peran wanita dalam puncak pimpinan perusahaan mulai banyak dibahas dalam dekade terakhir. Hal ini dilakukan demi meningkatkan keragaman gender dalam tata kelola perusahaan, khususnya pada dewan direksi dan dewan komisaris (Maulana, 2020). Beberapa negara maju sudah menerapkan kebijakan tiap perusahaan setidaknya memiliki satu anggota dewan wanita (Maghfiroh & Utomo, 2019). Misalnya Norwegia yang pertama kali menerapkan kebijakan tentang kewajiban adanya anggota dewan direksi wanita. Perusahaan publik Norwegia diwajibkan setidaknya mempekerjakan 40% direktur wanita, kebijakan ini kemudian disusul oleh Spanyol, Perancis, Belanda, Australia dan beberapa negara berkembang seperti Kenya dan India (Handayani & Panjaitan, 2019). Berbeda dengan negara lain, di Indonesia belum ada undang-undang yang menerapkan terkait representasi wanita maupun kuota gender dalam posisi puncak perusahaan (Maghfiroh & Utomo, 2019).

Kehadiran wanita dalam tata kelola perusahaan menunjukkan pertanda positif bagi pihak internal dan eksternal perusahaan. Tingginya keragaman wanita mengindikasikan bahwa setiap orang berhak atas kesempatan yang sama untuk bergabung dalam jajaran dewan perusahaan tanpa melihat karakteristik demografi mereka (Wijaya & Suprasto, 2015). Watak wanita cenderung lebih menghindari

resiko dibanding pria dalam mengambil keputusan (R. M. Nugroho & Widiasmara, 2019). Selain itu wanita cenderung lebih peka terhadap ekspektasi pemangku kepentingan perusahaan lainnya, serta pengalokasian sumber daya perusahaan yang lebih efektif dan efisien (Handayani & Panjaitan, 2019).

Pembahasan terkait keterlibatan dewan wanita terhadap kinerja perusahaan menemukan bahwa semakin besar proporsi direktur wanita dalam dewan pengelola, maka semakin tinggi nilai perusahaan. Hal ini dikarenakan kehadiran dewan wanita dapat menghadirkan beragam perspektif dalam pengambilan keputusan perusahaan, sehingga mampu memaksimalkan performa perusahaan dan meningkatkan penilaian investor akan nilai perusahaan (Handayani & Panjaitan, 2019).

Sebagai sistem penting dalam tata kelola perusahaan, dewan direksi dan dewan komisaris berperan sebagai *decison maker* perusahaan yang meliputi salah satunya kebijakan dividen (Maghfiroh & Utomo, 2019). Putusan pembagian dividen di Indonesia, ditentukan dari pihak pengelola perusahaan yaitu dewan direksi dan diawasi oleh dewan komisaris setelahnya akan disepakati dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) (Padil & Adawiyah, 2019).

Dividen merupakan suatu pembayaran yang dilakukan dari pendapatan perusahaan kepada pemiliknya, dalam bentuk uang tunai atau saham (Ross et al., 2013). Dividen yang berfluktuatif dapat memengaruhi tingkah laku investor. Ketika perusahaan memutuskan pembagian dividen yang tinggi maka investor akan tetap mengamankan saham yang dimilikinya atau bahkan menambah jumlah

kepemilikannya. Sebaliknya, jika besarnya pembagian dividen tidak sesuai harapan investor maka investor akan mengurangi jumlah kepemilikannya atau bahkan berpaling ke perusahaan lain (Sholihah, 2018).

Kehadiran dewan wanita dalam puncak pimpinan perusahaan cenderung meningkatkan efektifitas pengawasan dibandingkan gender pria, hal ini dapat meminimalisir perilaku oportunistik dan lebih banyak mengalokasikannya pada pembayaran dividen (Utomo et al., 2022). Hal ini dibuktikan dengan besarnya tingkat dewan wanita di China (Ain et al., 2021) dan Inggris (Brahma et al., 2021) yang berdampak besar pada keputusan pembagian dividen.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan terkait pengaruh *gender diversity* dengan *dividend policy*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Syahfitri & Risfandy, 2023) yang menguji pengaruh anggota dewan wanita dalam menentukan pembayaran dividen pada ASEAN-5 diperoleh kesimpulan bahwa anggota dewan wanita memiliki sedikit pengaruh terhadap pembayaran dividen pada negara dengan kualitas kelembagaan yang tinggi. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan sistem hukum di lima negara ASEAN-5. Penelitian serupa namun hasil berbeda dilakukan oleh (Khan et al., 2022) yang meneliti bagaimana dampak keragaman demografi anggota dewan dalam kebijakan pembayaran dividen pada pasar modal di Turki. Hasil penelitian menemukan bahwa keragaman gender, masa kerja dan keragaman usia tidak signifikan dalam memengaruhi pembayaran dividen.

Penelitian (Almeida et al., 2020) yang menguji pengaruh komposisi dewan direksi eksekutif wanita terhadap kebijakan dividen. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa dewan direksi eksekutif wanita terbukti meningkatkan pembayaran dividen. Sedangkan (Ain et al., 2021) menemukan bahwa dewan direksi eksekutif wanita tidak memiliki pengaruh terhadap kebijakan dividen.

Penelitian (Byoun et al., 2016) yang menguji keragaman gender dan keputusan pembayaran dividen. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tingginya keragaman gender berdampak pada tingginya pembayaran dividen, yang menunjukkan bahwa keragaman gender membantu memitigasi masalah *free cash flow*. Sedangkan (Elmagrhi et al., 2017; Vinjamury, 2023) menemukan hasil bahwa, tingginya keragaman gender menyebabkan rendahnya tingkat pembayaran dividen.

Penelitian (García-Meca et al., 2022) yang menguji pengaruh keragaman gender terhadap kebijakan dividen. Ditemukan hasil bahwa keragaman gender terbukti meningkatkan pembayaran dividen pada perusahaan yang memiliki hubungan kepemilikan keluarga. Sedangkan (Shaheen et al., 2021) menemukan hasil bahwa, keragaman gender lebih berpengaruh terhadap perusahaan yang terikat secara politik.

Penelitian (Utomo et al., 2022) yang menganalisis pengaruh keragaman gender dewan komisaris dan direksi terhadap kebijakan dividen. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa keragaman gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen dan keragaman gender dewan

direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Sedangkan penelitian (Fauziah & Probohudono, 2018) menemukan bahwa keragaman gender dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen dan keragaman gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen.

Penelitian (Saeed & Sameer, 2017) yang dilakukan di negara berkembang di perusahaan yang terdaftar di India, China, dan Rusia periode 2007-2014 menemukan bahwa keragaman gender dalam dewan direksi berdampak negatif terhadap kebijakan dividen. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ummah, 2022) yang menemukan bahwa keragaman gender berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen pada perusahaan di Indoensia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fitria & Sholichah, 2023) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2020-2021 tidak menemukan pengaruh signifikan antara keragaman gender dalam dewan direksi dan kebijakan dividen.

Selanjutnya, terdapat penelitian (Vivian et al., 2022) yang menguji pengaruh keikutsertaan dewan direksi wanita terhadap *dividend payout ratio* dan *dividend yield*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap pembayaran dividen. Sedangkan penelitian (Nadia & Hanafi, 2022) yang menguji pengaruh keragaman gender terhadap kebijakan dividen dan *cash holdings*. Menunjukkan hasil bahwa keragaman gender memiliki hubungan nonlinear terhadap kebijakan dividen dan berpengaruh positif terhadap *cash holdings*.

Dilihat dari uraian *research gap* tersebut maka terdapat ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu mengenai keragaman gender dan kebijakan dividen. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji pengaruh keragaman gender terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-keuangan di Indonesia.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh (Nadia & Hanafi, 2022) untuk menguji pengaruh keragaman gender terhadap kebijakan dividen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penambahan variabel kontrol dan perbedaan sampel penelitian. Penambahan variabel kontrol menggunakan profitabilitas dan *firm size*. peneliti menggunakan sampel seluruh perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini terdapat permasalahan mengenai fenomena isu kesetaraan gender yang terlihat dari masih sedikitnya jumlah wanita dalam pemangku kepentingan perusahaan. Namun beberapa tahun terakhir terjadi tren kenaikan jumlah dewan direksi wanita yang menjadi latar belakang ketertarikan penelitian. Selain itu pemerintah di beberapa negara maju seperti Norwegia, Spanyol, Perancis, Belanda, dan Australia sudah menerapkan kebijakan yang mengatur keikutsertaan gender wanita dalam tata kelola perusahaan. Sedangkan di Indonesia belum ada peraturan yang menerapkan representasi wanita maupun kuota gender dalam posisi puncak perusahaan (Maghfiroh & Utomo, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (García-Meca et al., 2022), (Utomo et al., 2022) dan (Syahfitri & Risfandy, 2023) berhasil membuktikan bahwa

keragaman gender berpengaruh meningkatkan kebijakan dividen. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Tahir et al., 2020), (Dissanayake & Dissabandara, 2021), (Elmagrhi et al., 2017), (Nadia & Hanafi, 2022), (Vinjamury, 2023), dan (Marpaung et al., 2022) menemukan hasil bahwa, tingginya keragaman gender berpengaruh mengurangi tingkat pembayaran dividen.

Selain karena fenomena yang ada, perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh dewan wanita terhadap kebijakan dividen juga menjadi alasan dilakukannya penelitian ini. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian adalah apakah *gender diversity* memengaruhi *dividend policy* di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Menguji secara empiris mengenai pengaruh *gender diversity* terhadap *dividend policy*

1.4 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Melalui penelitian ini maka diharapkan peneliti dapat menerapkan berbagai teori yang sudah dipelajari selama perkuliahan dengan mengimplementasikan pada keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terutama kaitannya dengan *gender diversity* dan *dividend policy*. Selain itu, peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

b. Secara Praktis

Bagi perusahaan ketika ingin merekrut anggota dewan wanita dalam tata kelola perusahaan, bagi pemerintah ketika ingin mengeluarkan peraturan terkait keikutsertaan anggota dewan wanita dalam tata kelola perusahaan, serta bagi investor yang ingin memutuskan berinvestasi pada perusahaan dengan anggota dewan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in The Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94, 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Ain, Q. U., Yuan, X., Javaid, H. M., Zhao, J., & Xiang, L. (2021). Board Gender Diversity and Dividend Policy in Chinese Listed Firms. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021997807>
- Almeida, T. A., Morais, C. R. F. de, & Coelho, A. C. (2020). Gender diversity, Governance and Dividend Policy in Brazil. *Revista de Gestao*, 27(2), 189–205. <https://doi.org/10.1108/REG-03-2019-0041>
- Angela, M. G., & Daryanti, S. (2023). The Effect of Leverage, Liquidity, and Firm Size on Dividend Policy. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 257–265. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.035>
- Angraini, F. P., & Sari, B. (2022). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas dan Leverage Terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017 – 2021. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 267–275. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2484>
- Arnold, G., & Lewis, D. (2019). *Corporate Financial Management* (sixth, Vol. 12). Pearson.
- Astuti, N. K. B., & Yadnya, I. P. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kebijakan Dividen. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 3275–3302.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis* (2nd ed.). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board Gender Diversity and Firm Performance: The UK Evidence. *International Journal of Finance & Economics*, 4, 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Brigham, E. F., & Houston, J. . (2018). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan* (14th ed). Salemba Empat.
- Byoun, S., Chang, K., & Kim, Y. S. (2016). Does Corporate Board diversity affect corporate payout policy? *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 45(1), 48–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ajfs.12119>
- Caraka, R. E. (2017). Spatial Data Panel. In T. W. Publish (Ed.), *Wade*. WADE

Group.

- Davin, & Bangun, N. (2021). Pengaruh Leverage , Gender Diversity , and Free Cash Flow Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ekonomi, Spesial Issue*, 518–540.
- Dewi, Di. M. (2016). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen Tunai dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(1), 12–19.
- Dhumawati, A. A. A. M., TrisnaDewi, A. A. A. E., & Manuaba, I. B. M. P. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Firm Size, Likuiditas dan Leverage Terhadap Kebijakan Deviden. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 2(2), 98–103. <https://doi.org/10.22225/jraw.2.2.3363.98-103>
- Dissanayake, D. M. K. ., & Dissabandara, D. B. P. . (2021). The impact of Board of Directors' Characteristics on Dividend Policy: Evidence from a Developing Country. *Corporate Governance and Sustainability Review*, 5(2), 44–56. <https://doi.org/10.22495/cgsrv5i2p4>
- Elmagrhi, M. H., Ntim, C. G., Crossley, R. M., Malagila, J. K., Fosu, S., & Vu, T. V. (2017). Corporate Governance and Dividend Pay-out Policy in UK Listed SMEs: The Effects of Corporate Board Characteristics. *International Journal of Accounting and Information Management*, 25(4), 459–483. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-02-2017-0020>
- Fauziah, E. I., & Probohudono, A. N. (2018). Direksi dan Dewan Komisaris: Pengaruh Dewan Wanita Terhadap Kebijakan Dividen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 18(1), 61–73.
- Febriyani, E., Eka, W., & Jumaili, S. (2022). Pengaruh Moderasi Ukuran Dewan Direksi Terhadap Hubungan Free Cash Flow dan Risk Taking Dari Kebijakan Dividen (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2018). *Jambi Accounting Review (JAR)*, 3(3), 275–286.
- Fitria, C. N., & Sholichah, M. (2023). Pengaruh Profitabilitas , Gender Diversity Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen. *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 2(2), 23–38.
- García-Meca, E., López-Iturriaga, F. J., & Santana-Martín, D. J. (2022). Board gender diversity and dividend payout: The critical mass and the family ties effect. *International Review of Financial Analysis*, 79. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2021.101973>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS versi 19*. (5th ed.). Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, M. M. (2014). *Manajemen Keuangan* (1st ed.). BPFE Yogyakarta.

- Handayani, J. D., & Panjaitan, Y. (2019). Board Gender Diversity and Its Impact on Firm Value and Financial Risk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 407–420.
- Hermanto, L. T., & Fitriati, I. R. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Sales Growth, dan Firm Size Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Sektor energi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5691–5706. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.2000>
- Horne, J. C. Van, & Wachowicz, J. M. (2005). *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan* (12th ed.). Salemba Empat.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (Hery (ed.); Edisi Pert). PT Raja Grafindo Persada.
- Khan, A., Yilmaz, M. K., & Aksoy, M. (2022). Does board demographic diversity affect the dividend payout policy in Turkey? *EuroMed Journal of Business*. <https://doi.org/10.1108/EMJB-01-2022-0019>
- Law, S. H. (2019). *Applied Panel Data Analysis: Short Panels*. Universiti Putra Malaysia Press.
- Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 8(3), 1–9.
- Marpaung, A. P., Harjito, D. A., Hamdani, R., & Ghazali, A. W. (2022). Boards of Directors' Feminism, Audit Committee, and Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 16–30.
- Maulana, F. (2020). *Pengaruh Komisaris Perempuan, Board Size, Komisaris Independen Dan Ukuran Komite Audit Terhadap Profitabilitas Perusahaan Dengan Leverage Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro.
- Muhammad. (2013). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Rajawali Press.
- Muhammad, R., & Pribadi, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Bonus, Pendidikan dan Komposisi Gender Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba pada Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(1), 53–69. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i1.601>
- Nadia, L. P., & Hanafi, M. M. (2022). Do women board members affect dividend policy and cash holdings? Evidence from ASEAN emerging economies. *Corporate Governance (Bingley)*, 23(4), 705–722. <https://doi.org/10.1108/CG-01-2022-0011>
- Novianti, Y., Soegiarto, D., & Delima, Z. M. (2022). Pengaruh Profitabilitas

- (ROA), Leverage, Board Size, Gender Diversity, dan Struktur Kepemilikan Terhadap Integrated Reporting. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(1), 95–105. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i1.413>
- Noviyana, N., & Rahayu, Y. (2021). Pengaruh Firm Size, Investment Opportunity Set (Ios), Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(5).
- Nugroho, R. M., & Widiasmara, A. (2019). Pengaruh dewan direksi berdasarkan gender, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan profitabilitas terhadap kinerja perusahaan perbankan periode 2015-2017. *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1, 356–371.
- Nugroho, T. (2021). *Pengaruh Komposisi Gender Dewan Direksi dan Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia*. Islam Indonesia.
- Nurfatma, H., & Purwohandoko. (2020). Pengaruh Cash Flow, Ukuran Perusahaan, dan Kinerja Keuangan Terhadap Kebijakan Dividen di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 482–493.
- Nuringsih, K. (2005). Analisis Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Utang, Roa Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen: Studi 1995-1996. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 103–123. <https://doi.org/10.21002/jaki.2005.12>
- Padil, M. N. A., & Adawiyah, W. (2019). Pengaruh Struktur dan Karakteristik Dewan Direksi Dankomite Audit Terhadap Kebijakan Keputusan Dividen. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 7(2).
- Pajaria, Y., Meutia, I., & Widiyanti, M. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Dan Komisaris, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi*, 10(2), 177–200.
- Pattiruhu, J. R., & Paais, M. (2020). Effect of Liquidity, Profitability, Leverage, and Firm Size on Dividend Policy. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 35–42. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.035>
- Putri, C. P. (2020). *Pengaruh Gender Dalam Keragaman Ruang Dewan Terhadap ESGD (Enviromental, Social, and Governance) Disclosure*. Universitas Airlangga.
- Rasyidah, R. (2013). Perbandingan Corporate Governance dengan Sistem One-Tier Board di Inggris dan AS Terkait Efektifitas Pencegahan Terjadinya Fraud dalam Korporasi. *Global & Policy*, 1(1), 11–18.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. (2013). *Fundamentals of*

Corporate Finance. In *McGraw-Hill/Irwin* (10th ed., Vol. 1, Issue 2). Douglas Reiner.

- Saeed, A., & Sameer, M. (2017). Impact of Board Gender Diversity on Dividend Payments: Evidence From Some Emerging Economies. *International Business Review*, 26(6), 1100–1113. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.04.005>
- Sari, K. A. N., & Sudjarni, L. K. (2015). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Pertumbuhan Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3346–3374.
- Septianingsih, L. R., & Muslih, M. (2019). Board Size, Ownership Diffusion, Gender Diversity, Media Exposure, dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Kasus pada Perusahaan Indeks SRI-KEHATI yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 11(2), 218–229. <https://doi.org/10.28932/jam.v11i2.1995>
- Shaheen, R., Luo, Q., & Bala, H. (2021). Untying The Role of Board Gender Diversity in Dividend Policy of Politically Embedded Chinese Firms. *Journal of Applied Accounting Research*, 24(1), 170–198. <https://doi.org/10.1108/JAAR-11-2021-0301>
- Sholihah, U. M. (2018). *Pengaruh Board Gender Composition Terhadap Dividend Payout Ratio (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)*. Islam Indonesia.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In Ayup (Ed.), *Dasar Metodologi Penelitian* (1st ed.). Literasi Media Publishing.
- Sudiartana, G. P., & Yudiantara, G. A. P. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Likuiditas, Profitabilitas, dan Leverage Terhadap Kebijakan Dividen. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 11(2), 287–298. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i08.p04>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April). ALFABETA, cv.
- Syahfitri, A. R., & Risfandy, T. (2023). Female Directors, The Institutional Environment and Dividend Policy: Evidence From ASEAN-5 Commercial Banks. *Studies in Economics and Finance*, 40(4), 591–605. <https://doi.org/10.1108/SEF-12-2022-0568>
- Tahir, H., Masri, R., & Rahman, M. M. (2020). Impact of board attributes on the firm dividend payout policy: evidence from Malaysia. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(5), 919–937. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2020-0091>

- Taufiq, M. (2020). *Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Sistem Two-Tier Emiten Subsektor Perbankan dan Properti & Real Estate dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2018)*. Universitas Negeri Semarang.
- Ummah, L. (2022). *Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Pembayaran Dividen di Indonesia*. January.
- Utomo, M. N., Kaujan, K., Syahrani, S., & Ulum, A. S. (2022). Peran gender diversity dewan perusahaan dalam menentukan kebijakan dividen di Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 86–93. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.1677>
- Vinjamury, R. S. (2023). Corporate Board Gender Diversity and Dividend Decisions: Evidence From India. *Research in Finance*, 37, 1–13. <https://doi.org/10.1108/S0196-382120230000037001>
- Vivian, V., Candy, C., & Robin, R. (2022). Pentingkah Perilaku Wanita? Studi Kebijakan Dividen. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1852–1866. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.812>
- Wijaya, P. C., & Suprasto, B. (2015). Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), 722–734.