

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA
KEUANGAN DENGAN REPUTASI PERUSAHAAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Robert Jao*

Universitas Atma Jaya Makassar
(jao_robert@hotmail.com)

Marselinus Asri

Universitas Atma Jaya Makassar
(marselinus.asri@yahoo.co.id)

Anthony Holly

Universitas Atma Jaya Makassar
(shencuen90@gmail.com)

Rivaldy

Universitas Atma Jaya Makassar
(rvpulp95@gmail.com)

Disubmit: 3 Januari 2022 Mulai Review: 20 April 2022 Selesai Review: 21 April 2022 Diterima: 26 Mei 2022

Abstract

This research was aimed to investigate the role of director's board size, director's board skill, and women's presence on director's board as mechanisms to improve firm's reputation as mediating effect on financial performance. This research used secondary data obtained by using documenter method. The data source in this research was the annual reports of non-financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the period 2016 to 2019. The sample were selected using purposive sampling method, with a total of 64 companies and analyzed used path analysis. The result of this research indicate that director's board size had a positive and significant on firm reputation and financial performance. Director's board skill had a positive and significant on firm reputation and financial performance. Women's presence on director board had a positive and nonsignificant on firm reputation and financial performance. Firm's reputation had a positive and significant on financial performance. The sobel test result indicated that firm's reputation mediated the effect of director's board size and director's board skill on financial performance and belong to partial mediation type. The sobel test result indicate that firm's reputation didn't mediate the effect of women's presence on director's board on financial performance.

Keywords: *Board of Director, Firm's Reputation, Financial Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menginvestigasi peran ukuran dewan direksi, keterampilan dewan direksi, dan keberadaan perempuan di dalam dewan direksi sebagai mekanisme untuk meningkatkan reputasi perusahaan sebagai efek mediasi terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan metode dokumenter. Sumber data

dalam penelitian ini adalah laporan tahunan perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2016 sampai dengan 2019. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 64 perusahaan dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan dan kinerja keuangan. Keterampilan dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan dan kinerja keuangan. Keberadaan perempuan di dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan dan kinerja keuangan. Reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Uji sobel menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memediasi pengaruh ukuran dewan direksi dan keterampilan dewan direksi terhadap kinerja keuangan serta termasuk tipe mediasi parsial. Uji sobel menunjukkan bahwa reputasi perusahaan tidak memediasi pengaruh keberadaan perempuan di dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan.

Kata-kata Kunci: Dewan Direksi, Reputasi Perusahaan, Kinerja Keuangan

PENDAHULUAN

Kinerja keuangan menjadi hal penting bagi perusahaan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya untuk menghasilkan laba (Fadillah, 2017). Prestasi atau hasil yang mampu diraih oleh suatu perusahaan melalui aktivitas perusahaan dalam jangka waktu tertentu tercermin pada kinerja keuangan. Kinerja keuangan menunjukkan prestasi kerja di bidang keuangan yang telah dicapai oleh perusahaan (Mulyadi, 2011).

Ukuran yang digunakan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan menggunakan kinerja keuangan (Martsila & Meiranto, 2013). Dalam hubungannya dengan kinerja, laporan keuangan sering dijadikan dasar untuk penilaian kinerja perusahaan. Laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang memperlihatkan kondisi perusahaan, sehingga menjadi sarana yang digunakan untuk menilai kinerja keuangan (Suhendro, 2018). Laporan keuangan yang baik akan mencerminkan citra perusahaan yang baik, sehingga perusahaan lebih dipercaya oleh masyarakat dan menaikkan reputasinya yang akan berdampak pada kinerja perusahaan yang akan datang.

Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik akan lebih dipercaya oleh masyarakat, sehingga perusahaan akan lebih mudah meningkatkan kinerjanya. Reputasi merupakan komponen penting dari nilai perusahaan dan ukuran kunci kinerja, yang bekerja sebagai mekanisme yang menurunkan ketidakpastian terhadap pembeli dan meningkatkan efektivitas pemasaran, kepuasan pelanggan, dan basis pelanggan (Kotha *et al.*, 2001). Reputasi yang didapatkan dari nilai perusahaan yang bagus tidak dibangun secara langsung, tetapi melewati fase yang panjang. Reputasi perusahaan yang baik dapat membawa banyak manfaat. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik memiliki peluang lebih besar dan risiko lebih kecil pada pasar.

Penelitian sebelumnya menemukan dampak positif dari reputasi bagi kinerja perusahaan (Hall & Lee, 2014). Di sisi lain, ada pula hasil penelitian yang tidak mendukung bahwa reputasi memengaruhi kinerja (Inglis *et al.*, 2006). Caliskan *et al.* (2011) juga menemukan tidak terdapat hubungan antara reputasi perusahaan dan kinerja keuangan.

Dewan direksi sebagai pengambil keputusan memiliki beberapa karakteristik dalam memengaruhi alur dari pengambilan keputusan dapat berdampak kepada kepercayaan *stakeholder*. Reputasi perusahaan tidak mungkin dapat dipertahankan tanpa menjamin transparansi dan keadilan melalui sistem internal yang mana merupakan karakter dewan (Kaur & Singh, 2018). Ljubojevic & Ljubojevic (2008) menegaskan bahwa perusahaan berusaha keras untuk meningkatkan reputasi mereka dengan melakukan tata kelola yang baik.

Karakteristik dari dewan direksi adalah satu dari faktor kunci dari reputasi perusahaan (Gabbioneta *et al.*, 2007; Iwu-Egwuonwu, 2011). Dari sudut pandang teori ketergantungan sumber daya, dewan direksi menyediakan akses lebih baik terhadap sumber daya kepada perusahaan. Perusahaan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mengelola reputasi perusahaan dan mendirikan hubungan dengan lingkungan luar melalui dewan direksinya (Hillman *et al.*, 2000; Musteen *et al.*, 2010). Anggota dewan direksi akan berpikir kreatif, melahirkan perspektif yang berbeda untuk menganalisis informasi, dan membuat keputusan strategi dalam membangun atau mempertahankan reputasi perusahaan (Alshareef & Sandhu, 2015).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa berbagai karakteristik dewan direksi dapat memberikan kontribusi positif baik bagi reputasi perusahaan (Brammer *et al.*, 2009; Bravo *et al.*, 2015) maupun kinerja keuangan perusahaan (Jackling & Johl, 2009; Ujunwa, 2012; Francis *et al.*, 2015). Hasil tersebut tidak sejalan dengan temuan bahwa dewan direksi belum mampu memberikan dampak signifikan bagi perusahaan (Carter *et al.*, 2010; Kim & Rasheed, 2014). Bahkan secara kontradiktif, beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa karakteristik dewan direksi justru membawa dampak negatif bagi kinerja keuangan perusahaan (Van-Ness *et al.*, 2010; Minguez-Vera & Martin, 2011; Afrifa & Tauringana, 2012).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian mengenai pengaruh karakteristik dewan terhadap reputasi perusahaan (Bravo, 2015) dan pengaruh reputasi perusahaan terhadap kinerja keuangan (Caliskan, 2011). Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya memotivasi penelitian karakteristik dewan direksi, reputasi, dan kinerja keuangan. Penelitian ini mempertimbangkan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi. Reputasi yang mencerminkan pandangan masyarakat dapat dipengaruhi oleh keputusan pemangku kepentingan dalam menilai dewan direksi yang akan menjalankan perusahaan. Perusahaan yang memperoleh pandangan atau reputasi baik akan mudah memperoleh manfaat ekonomis.

Teori ketergantungan sumber daya dikemukakan oleh Pfeffer & Salancik (1978). Teori ketergantungan sumber daya berdasar dari prinsip bahwa sumber daya adalah kunci akan kesuksesan organisasi dan pengontrolan sumber daya merupakan dasar dari kekuatan. Dasar teori ini merupakan pernyataan Emerson tahun 1962 yang mengidentifikasi hubungan kausalitas antara konsep kekuasaan dengan konsep ketergantungan yang diasumsikan oleh pengaruh (kekuasaan) A terhadap B didasarkan pada ketergantungan terhadap sumber daya yang dibutuhkan B di mana sumber daya tersebut tidak ditemukan di tempat lainnya.

Teori ketergantungan sumber daya merupakan kajian tentang bagaimana sumber daya memengaruhi perilaku dari organisasi. Dengan kata lain, teori ini menguji hubungan antara organisasi dan produk yang mereka butuhkan untuk beroperasi. Sumber daya memiliki banyak bentuk, seperti bahan baku, biaya, dan karyawan.

Dewan direksi adalah pimpinan perusahaan yang dipilih oleh para pemegang saham untuk mewakili kepentingan mereka dalam mengelola perusahaan. Direksi memikul tanggung jawab penuh atas manajemen perusahaan untuk kepentingan perusahaan dan mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007.

Dewan direksi telah dikonsepsikan dengan efektif ketika memeriksa manajer untuk memastikan bahwa mereka mengambil keputusan dan berperilaku yang menguntungkan pemangku kepentingan (Beaver *et al.*, 2007). Dewan direksi memainkan peran penting dalam memperkuat tata kelola perusahaan dengan mencapai peran penting dalam mengawasi dan memberi nasehat atas ketentuan sumber daya (Tricker, 2012; Ntim, 2015).

Dewan direksi memiliki beberapa karakteristik yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan dan akan berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan di masa depan. Penelitian mengenai karakteristik dewan sampai saat ini mendukung rancangan tentang karakteristik

dewan memengaruhi formasi reputasi perusahaan dengan komunitas bisnis (Kaur & Singh, 2018). Menurut Caragih (2013), karakteristik merupakan ciri atau karakter alamiah yang melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, edukasi, dan lain-lain. Karakteristik dewan dapat diklasifikasikan dari ukuran, jenis kelamin, keterampilan, latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lain-lain.

Ukuran memperlihatkan jumlah direktur di dalam suatu perusahaan (Abdullah, 2004; Jao *et al.*, 2020a). Jumlah direktur dalam dewan direksi pada perusahaan berkisar dari kecil ke besar. Ukuran dewan sangat penting dalam memastikan remunerasi direktur (Omoye & Ogiedu, 2016). Ukuran dewan direksi yang besar memberikan jangkauan yang besar akan keahlian dan nasihat akan pengambilan keputusan. Pembesaran ukuran dewan memberikan jangkauan yang lebih luas akan keahlian dan nasihat untuk pengambilan keputusan entitas. Menurut Wallace & Zinkin (2005), perusahaan harus mempertimbangkan ukuran dewan dengan tujuan menentukan efektivitas jumlah dewan yang dimiliki perusahaan. Ukuran dewan yang efektif adalah yang dapat memfasilitasi pengambilan keputusan yang efektif. Ukuran dewan direksi yang besar berperan besar dalam banyaknya keberagaman yang dikontribusikan sebagai sumber daya kepada perusahaan.

Ukuran dewan direksi yang kecil menghemat biaya koordinasi terhadap direksi eksternal sementara masih bisa memotivasi direksi internal untuk mengungkapkan informasi pribadi karena insentif direksi internal lebih baik. Dewan direksi optimal paling efektif dari perusahaan dengan biaya verifikasi rendah kepada anggota dewan eksternal dan keuntungan pribadi rendah terhadap anggota dewan internal (Raheja, 2005). Anggota dewan direksi dipandang sebagai hubungan penting terhadap pemberi sumber daya kritis, memainkan peran penting dalam mengurangi ketidakpastian lingkungan (Pfeffer & Salancik, 1978).

Keterampilan dewan merupakan sumber daya strategis pada perusahaan, menurut teori ketergantungan sumber daya. Semakin tinggi kualifikasi edukasi seperti PhD akan berfungsi sebagai sumber daya strategis (Carpenter & Westphal, 2001). Kualifikasi edukasi seperti PhD akan bertindak sebagai campuran dari kompetensi dan kapabilitas yang membantu menjalankan fungsi tata kelola (Carpenter & Westphal, 2001).

Dewan berakademis atau beredukasi tinggi telah dilatih untuk mandiri dan pemikir kritis dengan opini dan penilaian mereka, dan kurang terpengaruh oleh orang lain dan bisa menjadi tangguh ketika diperlukan (Jiang & Murphy, 2007). Dewan berpendidikan tinggi merupakan ahli khusus dalam lingkup keahlian mereka (Francis *et al.*, 2015). Audretsch & Lehmann (2006) berpendapat bahwa direktur dengan latar belakang akademik dapat meningkatkan keuntungan kompetisi dari perusahaan dengan memfasilitasi akses dan penyerapan pengetahuan eksternal.

Keberadaan perempuan dapat diartikan sebagai variasi bawaan dalam sebuah komposisi dewan. Variasi ini bisa diukur dengan dimensi angka, seperti jenis kelamin, umur, etnis, kebangsaan, latar belakang pendidikan, pengalaman industri, dan keanggotaan organisasi (Campbell & Minguez-Vera, 2008). Van der Walt & Ingle (2003) berpendapat konsep keberagaman berhubungan dengan komposisi dan kombinasi atribut yang bervariasi, karakter dan keahlian berkontribusi dari anggota dewan individu.

Keberagaman jenis kelamin terkadang didefinisikan sebagai proporsi perempuan dalam dewan Harris *et al.* (2010), ini juga menyiratkan pentingnya perempuan di dalam manajemen atas dan kemungkinan diferensiasi gaya manajemen perempuan (Statham, 1987). Burke & Collins (2001) berpendapat bahwa gaya interaktif perempuan dalam manajemen berkorelasi dengan keberhasilan keterampilan manajemen.

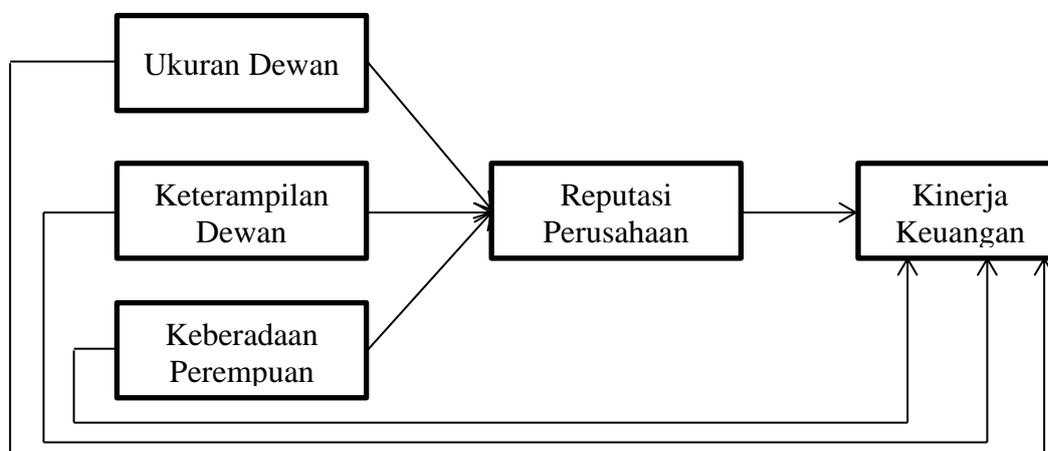
Keberadaan dan kekuatan perusahaan sangat bergantung kepada lingkungan untuk memperoleh dan mengelola sumber daya yang dibutuhkan dengan sangat baik. Dengan demikian, sumber daya merupakan faktor penting yang dibutuhkan perusahaan dalam melangsungkan kehidupan. Menurut Pfeffer & Salancik (1978) semakin bergantung kepada

lingkungan semakin tidak baik bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus menemukan alternatif untuk mengurangi ketergantungan tersebut.

Dewan direksi memiliki fungsi penyediaan sumber daya yang dapat menjadi salah satu cara untuk mengurangi ketergantungan kepada lingkungan. Pfeffer & Salancik (1978) menyatakan bahwa dewan membawa direksi empat manfaat kepada organisasi, yaitu informasi dalam bentuk saran dan nasihat, akses ke saluran informasi antar perusahaan dan lingkungan, akses istimewa ke sumber daya, dan legitimasi. Hubungan antar perusahaan dengan reputasi dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik dewan, di mana ukuran dewan yang besar dapat meningkatkan hubungan antara perusahaan dengan pihak eksternal dikarenakan koneksi luas yang dimiliki, tetapi ukuran dewan yang besar kurang efektif dalam pengambilan keputusan dikarenakan peningkatan masalah komunikasi dan koordinasi. Hal ini dapat menuju kepada penyaluran informasi yang tertunda dan pengambilan keputusan yang lambat.

Keterampilan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perkembangan bisnis. Keterampilan tinggi yang dimiliki oleh anggota dewan direksi akan memperkuat kepercayaan konsumen kepada perusahaan dan juga akan memperbesar jangkauan bisnis yang bisa dijangkau oleh perusahaan. Keterampilan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perkembangan bisnis, ini dikarenakan perusahaan menginginkan dewan untuk berpikir kritis agar dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Keberagaman jenis kelamin dalam dewan juga memengaruhi hubungan perusahaan dengan pihak eksternal, dan meningkatkan legitimasi perusahaan. Keberagaman jenis kelamin dalam perspektif sumber daya memainkan peran besar dalam keputusan yang diambil perusahaan, karena mereka akan membawa wawasan baru dan membuat keputusan yang lebih kompleks bagi perusahaan. Reputasi perusahaan dibangun dari tindakan masa lalu dan prospek masa depan perusahaan yang menggambarkan daya tarik perusahaan yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain. Reputasi merupakan aset yang membedakan antar perusahaan dengan perusahaan lain dan menarik minat konsumen untuk membeli produk secara berulang dan bersedia untuk membayar harga yang lebih tinggi dalam pembelian produk. Peningkatan reputasi dapat menguntungkan perusahaan, dikarenakan reputasi akan dijadikan indikator oleh konsumen dalam pembelian produk, investor dalam menilai kinerja perusahaan, pertanggungjawaban perusahaan ke masyarakat, dan karyawan dalam mengukur daya tarik perusahaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoretis

- Berdasarkan kerangka pemikiran teoretis di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:
- H₁: Ukuran dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap reputasi perusahaan
 - H₂: Ukuran dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan
 - H₃: Keterampilan dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap reputasi perusahaan
 - H₄: Keterampilan dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan
 - H₅: Keberadaan perempuan di dalam dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap reputasi perusahaan
 - H₆: Keberadaan perempuan di dalam dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan
 - H₇: Reputasi perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan
 - H₈: Reputasi perusahaan memediasi pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kinerja keuangan
 - H₉: Reputasi perusahaan memediasi pengaruh keterampilan dewan direksi terhadap kinerja keuangan
 - H₁₀: Reputasi perusahaan memediasi pengaruh keberadaan perempuan di dalam direksi terhadap kinerja keuangan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan sektor non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2019. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Periode pengamatan penelitian ini adalah 4 tahun, yaitu periode tahun 2016-2019.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dokumenter yaitu laporan tahunan (*annual report*) yang diterbitkan perusahaan publik yang terdaftar di BEI selama periode 2016-2019 dan indeks *Corporate Image Index* (CII). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Dalam penelitian ini, sumber data berasal dari Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) dan *Corporate Image Award Indonesia's Most Admired Companies* (www.imacaward.com).

Dewan direksi memiliki beberapa karakteristik yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan dan akan berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan di masa depan. Penelitian ini mengukur beberapa karakteristik dewan, seperti Ukuran dewan (Musteen *et al.*, 2010; Assenga *et al.*, 2018; Orozco *et al.*, 2018) yang memperlihatkan jumlah dewan direktur dalam perusahaan dan diukur dengan menghitung jumlah anggota dewan direktur dengan menggunakan formula:

$$\text{Ukuran Dewan Direksi} = \sum \text{Anggota Dewan Direksi}$$

Keterampilan dewan (Ujunwa, 2012; Darmadi, 2013; Francis *et al.*, 2015) yang merupakan gabungan dari tingkat pendidikan/pengetahuan dewan dan pengalaman yang memberi sumber daya yang unik, perspektif alternatif, dan solusi. Pendidikan tingkat tinggi (magister) membawa basis tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dan kompetensi intelektual, dan akan mengarah ke kinerja yang lebih baik (Gottesman & Morey, 2006). Keterampilan dewan dihitung menggunakan formula:

$$\text{Skilldiversity} = \frac{\sum \text{Anggota Dewan Direksi Bergelar Magister}}{\sum \text{Anggota Dewan Direksi}}$$

Keberadaan perempuan (Brammer *et al.*, 2009; Fidanoski *et al.*, 2014; Rancati, 2017) yang diartikan sebagai variasi bawaan dalam sebuah komposisi dewan. Keberadaan perempuan dihitung dengan formula:

$$\text{Genderdiversity} = \frac{\sum \text{Anggota Dewan Perempuan}}{\sum \text{Anggota Dewan Direksi}}$$

Reputasi merupakan aset penting yang dapat digunakan sebagai keuntungan kompetitif dan sebuah sumber dari kinerja keuangan. Penelitian ini menggunakan skor citra perusahaan untuk mengukur reputasi perusahaan (Jao *et al.*, 2020; Jao *et al.*, 2021b). Skor citra perusahaan diperoleh dari *Corporate Image Index (CII)* yang dipublikasikan oleh *Frontier Consulting Group* sejak tahun 2010 di Indonesia.

Kinerja keuangan dapat didefinisikan sebagai gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan (Asri & Topowijono, 2018). Keadaan dan kondisi keuangan yang digambarkan dapat dilihat pada informasi yang tercantum dalam laporan keuangan perusahaan. Penelitian ini menggunakan penilaian kinerja keuangan yang dilakukan melalui analisis rasio keuangan dengan menggunakan rasio *Return on Assets (ROA)* (Assenga *et al.*, 2018; Orozco *et al.*, 2018). Formula yang digunakan untuk menghitung ROA perusahaan yaitu:

$$\text{Return on Assets} = \frac{\text{Laba setelah Pajak}}{\text{Total Aset}}$$

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

$$y_1 = \beta_{y_1x_1}x_1 + \beta_{y_1x_2}x_2 + \beta_{y_1x_3}x_3 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = \beta_{y_2x_1}x_1 + \beta_{y_2x_2}x_2 + \beta_{y_2x_3}x_3 + \beta_{y_2y_1}y_1 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

- x_1 : Ukuran Dewan (UD)
- x_2 : Keterampilan Dewan (KD)
- x_3 : Keberadaan Perempuan Dewan (KPD)
- y_1 : Reputasi Perusahaan (RP)
- y_2 : Kinerja Keuangan Perusahaan (KK)
- ε : *Unexplained Variance*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji simultan untuk substruktur pertama dan kedua disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	F	Sig
Substruktur 1		
Pengaruh ukuran, keterampilan, dan keberadaan perempuan dewan direksi terhadap reputasi perusahaan	24,047	0,000
Substruktur 2		
Pengaruh ukuran, keterampilan, keberadaan perempuan dewan direksi, reputasi perusahaan terhadap kinerja keuangan	7,338	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 1 menunjukkan substruktur pertama memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh ukuran dewan direksi, keterampilan dewan direksi, dan keberadaan perempuan di dalam dewan direksi secara bersama-sama atau simultan terhadap reputasi perusahaan. Dengan demikian, model penelitian pada substruktur 1 telah dibangun dengan baik.

Uji simultan menunjukkan substruktur kedua memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh ukuran dewan direksi, keterampilan dewan direksi, dan keberadaan perempuan di dalam dewan direksi serta reputasi perusahaan

secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian, model penelitian pada substruktur 2 telah dibangun dengan baik.

Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* untuk substruktur 1 dan 2 disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

	<i>R Square</i>
Substruktur 1	
Pengaruh ukuran, keterampilan, dan keberadaan perempuan dewan direksi terhadap reputasi perusahaan	0,223
Substruktur 2	
Pengaruh ukuran, keterampilan, keberadaan perempuan dewan direksi, reputasi perusahaan terhadap kinerja keuangan	0,106

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* substruktur 1 adalah 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel ukuran dewan direksi, keterampilan dewan direksi, dan keberadaan perempuan di dalam dewan direksi terhadap reputasi perusahaan yang dapat dijelaskan oleh model persamaan ini sebesar 22,3% dan sisanya 77,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* substruktur sebesar 0,106. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel ukuran dewan direksi, keterampilan dewan direksi, keberadaan perempuan di dalam dewan direksi, dan reputasi perusahaan terhadap kinerja keuangan yang dapat dijelaskan oleh model penelitian ini sebesar 10,6% dan sisanya 89,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi dalam analisis jalur (*path analysis*) untuk memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji parsial disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

	<i>Koefisien</i>	<i>Sig.</i>
Substruktur 1		
Ukuran Dewan Direksi → Reputasi Perusahaan	0,357	0,000
Keahlian Dewan Direksi → Reputasi Perusahaan	0,299	0,000
Keberadaan Perempuan dalam Dewan → Reputasi Perusahaan	0,04	0,478
Substruktur 2		
Ukuran Dewan Direksi → Kinerja Keuangan	0,163	0,013
Keahlian Dewan Direksi → Kinerja Keuangan	0,133	0,037
Keberadaan Perempuan dalam Dewan → Kinerja Keuangan	0,059	0,326
Reputasi Perusahaan → Kinerja Keuangan	0,148	0,032

Sumber: Data diolah (2021)

Uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Tabel 4. Hasil Uji Sobel

	<i>Sig</i>
Ukuran Dewan Direksi → Reputasi Perusahaan → Kinerja Keuangan	0,04
Keahlian Dewan Direksi → Reputasi Perusahaan → Kinerja Keuangan	0,047
Keberadaan Perempuan → Reputasi Perusahaan → Kinerja Keuangan	0,501

Sumber: *Program statistics sobel test calculator version 4.0* (2021)

Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Reputasi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa, ukuran dewan direksi

cenderung meningkatkan reputasi perusahaan di Indonesia. Semakin besar ukuran dewan direksi di dalam perusahaan, maka reputasi perusahaan cenderung meningkat.

Dewan direksi dilihat sebagai sumber daya penting, karena dapat menghubungkan perusahaan dengan penyedia sumber daya penting, dan berperan sebagai pemegang kunci dalam mengurangi ketidakpastian dengan bekerja sama. Perusahaan yang memiliki banyak anggota dewan direksi membawa kesempatan lebih baik untuk mengelola reputasi perusahaan dan mendirikan hubungan dengan lingkungan luar (Hillman *et al.*, 2000; Musteen *et al.*, 2010). Semakin besar ukuran dewan direksi yang dimiliki oleh perusahaan, maka perusahaan memiliki sumber daya yang lebih baik dalam membangun relasi dengan lingkungan luar yang membuat reputasi meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya yang menyatakan bahwa dewan direktur membawa berbagai keberagaman sumber daya yang berharga kepada perusahaan. Ukuran dewan direksi yang besar berperan besar dalam banyaknya keberagaman yang dikontribusikan sebagai sumber daya kepada perusahaan. Dengan banyaknya anggota di dalam dewan direksi akan membawa lebih banyak informasi dan sumber daya yang memastikan pengambilan keputusan yang lebih baik dan akan meringkaskan kesan yang baik terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan Musteen *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap reputasi perusahaan. Ukuran dewan yang lebih besar dipandang positif karena memberi pengalaman yang lebih luas sehingga menunjukkan reputasi perusahaan yang lebih baik. Kemudian, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kaur & Singh (2018) menunjukkan bahwa karakteristik dewan seperti ukuran dewan ditemukan sebagai suatu yang signifikan yang memengaruhi reputasi perusahaan. Ukuran dewan ditemukan terkait secara positif dengan reputasi perusahaan.

Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa, ukuran dewan direksi cenderung meningkatkan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. Semakin besar ukuran dewan direksi di dalam perusahaan, maka kinerja keuangan cenderung meningkat.

Ukuran dewan direksi yang besar memberikan jangkauan yang besar akan keahlian dan nasihat akan pengambilan keputusan. Ukuran dewan direksi yang besar juga mendukung pandangan luas akan keputusan kebijakan perusahaan. Hal ini akan memengaruhi hasil yang dapat diraih oleh dewan direksi, dan ini dapat memperlihatkan perbedaan kualitas dalam pengambilan keputusan dengan ukuran dewan yang lebih kecil.

Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya yang menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi yang besar berkaitan dengan level kinerja keuangan yang lebih tinggi. Teori menekankan bahwa dengan bertambah besar dan banyaknya perbedaan, para anggota dewan akan dengan mudah menghubungkan perusahaan dengan lingkungan/pihak eksternal dan mendapatkan sumber daya yang penting. Provan (1980) mendokumentasikan bahwa ukuran dewan berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya yang penting seperti peningkatan anggaran dan pendanaan eksternal.

Penelitian ini sejalan dengan Jaafar & El-Shawa (2009) dan Jao *et al.* (2021a) yang menemukan bahwa ukuran dewan berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja perusahaan. Kemudian, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Buachoom (2018) yang menunjukkan bahwa ukuran dewan memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap perusahaan dengan kinerja tinggi. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak sejalan dengan penelitian Melville & Merendino (2019) yang menemukan bahwa ukuran dewan direksi memiliki

pengaruh positif atas kinerja perusahaan dengan ukuran dewan level rendah/kecil, dan berpengaruh negatif terhadap ukuran dewan dengan level tinggi/besar.

Pengaruh Keterampilan Dewan Direksi terhadap Reputasi Perusahaan

Keterampilan dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa, keterampilan dewan direksi cenderung meningkatkan reputasi perusahaan di Indonesia. Semakin tinggi keterampilan dewan direksi di dalam perusahaan, maka reputasi perusahaan cenderung meningkat.

Keterampilan dewan merupakan sumber daya strategis bagi perusahaan, karena dapat memperluas sudut pandang akan solusi untuk suatu keputusan. Pengalaman dan pengetahuan yang dapat menambah pemikiran kritis yang penting dalam melaksanakan peran mereka dalam mengamati, memberi nasehat, dan menyediakan sumber daya penting (Tricker, 2012: 26). Komposisi dari anggota dewan akan lebih sesuai jika di dalamnya terdapat berbagai jenis keterampilan yang mendukung jalannya perusahaan. Tingkatan edukasi memengaruhi kemampuan anggota dewan direksi untuk berpikir kreatif, melahirkan perspektif yang berbeda untuk menganalisis informasi, dan membuat keputusan strategi yang berhubungan dengan reputasi perusahaan (Alshareef & Sandhu, 2015).

Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya yang memperlihatkan bahwa keterampilan yang dimiliki anggota dewan akan meningkatkan reputasi yang dimiliki perusahaan. Keterampilan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perkembangan bisnis. Keterampilan tinggi yang dimiliki oleh anggota dewan direksi akan memperkuat kepercayaan konsumen kepada perusahaan dan juga akan memperbesar jangkauan bisnis perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Cecchetti *et al.* (2018) yang menemukan bahwa hubungan keterampilan yang dimiliki anggota dewan direksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dan tidak konsisten dengan Hartmann & Carmentate (2020) yang menemukan bahwa hubungan keberagaman keterampilan yang didasarkan pada keberagaman latar edukasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap reputasi perusahaan, dikarenakan hanya mengukur keberagaman keterampilan dari tingkatan pendidikan yang dimiliki anggota dewan di dalam penelitian, penelitian tambahan untuk mendalami teknik atau latar belakang pendidikan yang spesifik memengaruhi keterlibatan dewan dalam aktivitas sosial perusahaan.

Pengaruh Keterampilan Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Keterampilan dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa, keterampilan dewan direksi cenderung meningkatkan reputasi perusahaan di Indonesia. Semakin tinggi keterampilan dewan direksi di dalam perusahaan, maka kinerja keuangan perusahaan cenderung meningkat.

Keterampilan dewan merupakan gabungan akan tingkatan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing anggota dewan. Keberagaman keterampilan yang dimiliki anggota dewan dapat meningkatkan efektivitas dari dewan direksi, dikarenakan mereka mempunyai spesialisasi tersendiri dalam suatu bidang. Ini dapat menjadi pengaruh yang kuat akan kinerja keuangan, karena hubungan positif antar tingkat pendidikan yang tinggi dan kemauan mereka dalam menggunakan informasi eksternal, mengembangkan koneksi, dan menggunakan konsultan atau meningkatkan kualitas akuntansi dan pemantauan (Crabree & Gomolka, 1991; Lybaert 1998). Berbagai latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan suatu perusahaan, dikarenakan gabungan dari kompetensi dan kapabilitas.

Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya yang menunjukkan keberagaman keterampilan yang dimiliki anggota dewan akan meningkatkan kinerja keuangan.

Tingkatan tinggi dari kualifikasi edukasi dari anggota dewan bertindak sebagai sumber daya strategis bagi perusahaan, karena membawakan keberagaman keterampilan dari setiap anggota dewan. Keterampilan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perkembangan bisnis, ini dikarenakan perusahaan menginginkan dewan untuk berpikir kritis agar dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan Ujunwa (2012) yang menemukan bahwa keterampilan dewan berpengaruh positif atas kinerja perusahaan. Kemudian, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Francis *et al.* (2015) yang menemukan bahwa kehadiran dewan berakademik tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan khususnya yang memiliki gelar terkait dengan bisnis. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak sejalan dengan Assenga *et al.* (2018) yang menemukan dewan yang berakademik tinggi tidak berhubungan positif terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Keberadaan Perempuan di dalam Dewan Direksi terhadap Reputasi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa, keberadaan perempuan di dalam dewan direksi dapat meningkatkan reputasi perusahaan walaupun tidak secara signifikan. Pengaruh keberadaan perempuan di dalam dewan direksi tidak cukup kuat pengaruhnya dalam meningkatkan reputasi perusahaan di Indonesia.

Perempuan diyakini dapat meningkatkan reputasi perusahaan hanya jika mereka menyediakan perspektif baru ke dalam pengambilan keputusan; jika tidak, maka perempuan hanya membawa efek negatif dan dapat menyebabkan konflik yang lebih besar dalam dewan. Direksi perempuan cenderung terlibat dalam kegiatan filantropi yang kecil kemungkinannya terkait dengan penyebab peningkatan reputasi. William (2003) menemukan bahwa direktur perempuan cenderung akan terlibat dalam penyebab yang tidak terlalu signifikan terhadap reputasi perusahaan seperti memberi ke masyarakat dan karya seni.

Teori ketergantungan sumber daya menyatakan dewan direksi perempuan merupakan alat penting dalam mengalokasikan sumber daya eksternal dan menjaga hubungan dengan organisasi eksternal. Namun, dalam penelitian ini persentase jumlah anggota dewan direksi perempuan sebesar 11,6%, sehingga pengaruh yang diberikan tidak cukup kuat terhadap reputasi perusahaan. Wanita menyediakan sumber daya penting yang meningkatkan kelebihan kompetensi perusahaan, di mana keberagaman yang lebih besar meningkatkan pemahaman akan pasar dengan mencocokkan keberagaman dewan direksi terhadap keberagaman pelanggan potensial dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Miller & Triana (2009) yang menemukan bahwa keberadaan perempuan tidak terkait dengan reputasi perusahaan dikarenakan beberapa bukti bahwa direktur perempuan kurang terkait dengan hal yang meningkatkan reputasi. Caroline & Jimmy (2020) menemukan bahwa kehadiran perempuan di dalam dewan tidak memiliki pengaruh akan reputasi perusahaan dikarenakan kecilnya jumlah sampel yang digunakan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Brammer *et al.* (2009) yang menemukan bahwa kehadiran perempuan di dalam dewan direksi perusahaan dilihat secara positif terhadap reputasi perusahaan.

Pengaruh Keberadaan Perempuan di dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Keberadaan perempuan di dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa, pengaruh keberadaan perempuan di dalam dewan direksi dapat meningkatkan kinerja keuangan, walaupun tidak

signifikan. Pengaruh keberadaan perempuan di dalam dewan direksi tidak cukup kuat dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Perempuan dapat memberi opini lain terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan dengan menggunakan sudut pandang berbeda yang memacu inovasi dan kreativitas. Perusahaan yang mempunyai anggota dewan direksi perempuan dapat meningkatkan keberlanjutan dan standar etik perusahaan, dan dapat memiliki dampak terhadap proses pengambilan keputusan, reputasi, dan operasi perusahaan. Persentase dewan direksi perempuan dalam penelitian ini sebesar 11,6% dan memperlihatkan memiliki pengaruh yang terbatas dikarenakan jumlahnya yang sedikit, sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk terkait dengan penyebab yang meningkatkan kinerja keuangan.

Teori ketergantungan sumber daya menyatakan bahwa perempuan di dalam anggota dewan dapat meyakinkan pemangku kepentingan akan keberagaman dalam perusahaan, meningkatkan legitimasi perusahaan, dan membangun koneksi dengan pihak eksternal (Luckerath-Rovers, 2013). Perempuan merupakan aset dalam tingkatan dewan yang menyediakan keuntungan positif kepada perusahaan. Namun, dalam penelitian ini, perusahaan sampel memiliki proporsi anggota dewan direksi perempuan yang kecil, sehingga pengaruh yang diberikan tidak cukup kuat terhadap kinerja keuangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rancati (2017) yang mendapatkan hasil di mana hubungan kehadiran perempuan dalam dewan dan Tobin's Q menunjukkan tidak adanya dampak signifikan atas Tobin's Q yang memperlihatkan kehadiran perempuan tidak memengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Herrera-Cano & Gonzalez-Perez (2019) yang menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya, sementara positif, tetapi tidak korelasi signifikan antara proporsi perempuan di dalam dewan perusahaan atas indikator berbeda (ROA, ROE, dan Tobin's Q). Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Fidanoski *et al.* (2014) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan

Reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan cenderung meningkatkan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. Semakin baik reputasi perusahaan, maka kinerja keuangan perusahaan cenderung akan meningkat.

Peningkatan reputasi dapat menguntungkan perusahaan, dikarenakan reputasi akan dijadikan indikator oleh konsumen dalam pembelian produk, investor dalam menilai kinerja perusahaan, pertanggungjawaban perusahaan ke masyarakat, dan karyawan dalam mengukur daya tarik perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik akan lebih dipercaya oleh masyarakat, sehingga perusahaan akan lebih mudah meningkatkan kinerjanya. Reputasi yang baik merupakan nilai strategis untuk perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik memiliki peluang lebih besar dan risiko lebih kecil pada pasar.

Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya yang menyatakan reputasi perusahaan berperan sebagai aset penting di dalam perusahaan. Reputasi dapat dijadikan keuntungan bersaing dan aset yang memungkinkan perusahaan untuk berinvestasi, berkembang, dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan di dalam pengakuan dan pembuatan nilai.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan Lee & Roh (2012) menunjukkan bahwa reputasi perusahaan secara signifikan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan baik berteknologi tinggi maupun rendah. Kemudian, hasil penelitian ini juga sejalan dan konsisten dengan Hall Jr & Lee (2014) menunjukkan reputasi perusahaan cenderung memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan dan hubungan ini secara konsisten kuat antar negara.

Peran Reputasi Perusahaan dalam Memediasi Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Setelah itu, dilakukan uji sobel untuk menguji kekuatan mediasi variabel reputasi perusahaan. Dalam pengujian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa reputasi perusahaan berperan dalam memediasi ukuran dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Ukuran dewan direksi yang besar akan membawa berbagai pengetahuan yang akan memengaruhi kualitas dari pengembalian keputusan, beserta menyediakan alternatif yang lebih luas akan keputusan tersebut. Banyaknya anggota dewan yang dimiliki perusahaan membawa kesempatan yang lebih besar untuk mengelola kualitas, kinerja, tanggung jawab, dan daya tarik perusahaan, serta membangun hubungan dengan pihak eksternal. Peningkatan reputasi dapat menguntungkan perusahaan, dikarenakan reputasi akan dijadikan indikator oleh konsumen dalam pembelian produk, investor dalam menilai kinerja perusahaan, pertanggungjawaban perusahaan ke masyarakat, dan karyawan dalam mengukur daya tarik perusahaan tersebut. Reputasi yang baik merupakan nilai strategis untuk perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Teori ketergantungan sumber daya menyatakan bahwa dewan direktur membawa berbagai keberagaman sumber daya yang berharga kepada perusahaan. Ukuran dewan yang besar dalam perusahaan membuka kesempatan lebih besar untuk membangun koneksi dengan pihak eksternal, sehingga perusahaan lebih mudah untuk mengelola reputasi menjadi lebih baik. Reputasi dapat dijadikan keuntungan bersaing dan aset yang memungkinkan perusahaan untuk berinvestasi, berkembang, dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan di dalam pengakuan dan pembuatan nilai. Dengan demikian, reputasi perusahaan berperan dalam memediasi pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Peran Reputasi Perusahaan dalam Memediasi Pengaruh Keterampilan Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan dewan direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Setelah itu, dilakukan uji sobel untuk menguji kekuatan mediasi variabel reputasi perusahaan. Dalam pengujian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa reputasi perusahaan berperan dalam memediasi keterampilan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Keterampilan dewan yang didasari dari keberagaman latar belakang pendidikan yang tinggi dapat memfasilitasi penyesuaian dalam lingkungan yang bergejolak dengan memperdebatkan strategi perusahaan sebelum lingkungan berubah dan mempertimbangkan alternatif (Hambrick & Mason, 1984). Keberagaman dalam anggota dewan akan menjadi alat bantu bagi mereka untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan ekonomi yang akan memengaruhi kualitas, kinerja, tanggung jawab, serta daya tarik perusahaan. Peningkatan reputasi dapat menguntungkan perusahaan, dikarenakan reputasi akan dijadikan indikator oleh konsumen dalam pembelian produk, investor dalam menilai kinerja perusahaan, pertanggungjawaban perusahaan ke masyarakat, dan karyawan dalam mengukur daya tarik perusahaan tersebut.

Teori ketergantungan sumber daya menyatakan bahwa keterampilan yang merupakan nilai strategis perusahaan dapat dikatakan sebagai salah satu sumber daya yang penting. Keterampilan dewan yang tersedia di dalam dewan direksi perusahaan akan memengaruhi hasil

dari pengambilan keputusan akan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Keterampilan tinggi yang dimiliki oleh anggota dewan direksi akan memperkuat kepercayaan konsumen kepada perusahaan dan juga akan memperbesar jangkauan bisnis yang bisa dijangkau oleh perusahaan. Dengan demikian, reputasi perusahaan berperan dalam memediasi pengaruh keterampilan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Peran Reputasi Perusahaan dalam Memediasi Pengaruh Keberadaan Perempuan di dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di dalam dewan direksi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Setelah itu, dilakukan uji sobel untuk menguji kekuatan mediasi variabel reputasi perusahaan. Dalam pengujian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa reputasi perusahaan tidak berperan dalam memediasi keberadaan perempuan di dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Perempuan diyakini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan kinerja keuangan hanya jika mereka menyediakan perspektif baru ke dalam pengambilan keputusan; jika tidak, maka perempuan hanya membawa efek negatif dan dapat menyebabkan konflik yang lebih besar dalam dewan. Direksi perempuan cenderung terlibat dalam kegiatan filantropi yang kecil kemungkinannya terkait dengan penyebab peningkatan reputasi. Anggota perempuan di dalam dewan direksi berjumlah sedikit masih belum menunjukkan kontribusi bagi kinerja keuangan perusahaan karena *stakeholder* belum meyakini peran yang dijalankan.

Teori ketergantungan sumber daya yang menyatakan dewan direksi perempuan merupakan alat penting dalam mengalokasikan sumber daya eksternal dan menjaga hubungan dengan organisasi. Wanita menyediakan sumber daya penting yang meningkatkan kelebihan kompetensi perusahaan, di mana meningkatkan pemahaman akan pasar dengan mencocokkan keberagaman dewan direksi terhadap keberagaman pelanggan potensial dan karyawan. Namun, dalam penelitian ini, jumlah anggota dewan direksi perempuan sangat kecil dan pengaruh yang diberikan tidak cukup kuat terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian, reputasi perusahaan tidak berperan dalam memediasi pengaruh keberadaan perempuan di dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

SIMPULAN

Karakteristik dewan direksi dapat dilihat dari ukuran, keterampilan, dan keberadaan perempuan dalam direksi. Dewan direksi dengan ukuran yang lebih besar dapat meningkatkan reputasi dan kinerja keuangan. Banyaknya anggota di dalam dewan direksi akan membawa lebih banyak informasi dan sumber daya yang akan meringkaskan kesan yang baik terhadap perusahaan. Ukuran dewan direksi yang besar akan memberikan jangkauan yang besar akan keahlian dan nasihat saat pengambilan keputusan. Semakin tingginya keterampilan dewan direksi dapat meningkatkan reputasi dan kinerja keuangan perusahaan. Dewan direksi dapat memperkuat kepercayaan konsumen dan *stakeholder* lainnya kepada perusahaan. Keterampilan dan pengembangan sumber daya manusia mendorong dewan untuk berpikir kritis dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan. Keberadaan perempuan di dalam dewan komisaris memiliki dampak yang positif namun tidak signifikan terhadap reputasi dan kinerja keuangan. Direksi perempuan cenderung terlibat dalam kegiatan filantropi yang kecil kemungkinannya terkait dengan penyebab peningkatan reputasi. Selain itu, sedikitnya jumlah perempuan yang duduk di dalam dewan direksi membuat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja keuangan menjadi kecil.

Semakin baik reputasi yang dimiliki perusahaan, maka semakin baik pula kinerja keuangan perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh reputasi yang dijadikan indikator oleh konsumen dalam

pembelian produk, investor dalam menilai kinerja perusahaan, pertanggungjawaban perusahaan ke masyarakat, dan karyawan dalam mengukur daya tarik perusahaan tersebut.

Implikasi teoretis penelitian ini menguatkan teori ketergantungan sumber daya dikemukakan oleh Pfeffer & Salancik (1978). Teori ketergantungan sumber daya berdasar dari prinsip bahwa sumber daya adalah kunci akan kesuksesan organisasi dan pengontrolan sumber daya merupakan dasar dari kekuatan. Sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan mungkin langka, tidak selalu tersedia untuk diperoleh, atau dikuasai oleh individu yang tidak kooperatif. Sumber daya yang berasal dari luar organisasi menjadikan organisasi berpikir untuk mengurangi ketergantungannya akan sumber daya eksternal tersebut. Pemilihan ukuran dan komposisi dewan direksi merupakan salah satu tindakan untuk mengurangi ketergantungan terhadap sumber daya eksternal.

Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan komposisi ukuran dewan direksi, keterampilan dewan direksi, dan keberadaan perempuan di dalam dewan direksi dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja keuangan. Perusahaan harus memilih dengan baik semua anggota dewan direksi yang akan menjalankan tugasnya, karena anggota dewan direksi merupakan aset/sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Pemanfaatan anggota dewan direksi dengan baik dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi investor dalam melakukan analisis, agar lebih akurat dan lengkap terhadap suatu perusahaan. Informasi mengenai anggota dewan direksi yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat membantu investor dalam mempertimbangkan perusahaan yang akan diinvestasikan. Dengan demikian, investor dapat memperoleh lebih banyak informasi sebelum melakukan investasi.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi regulator yaitu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai bahan referensi untuk mengevaluasi kebijakan yang telah dibuat, khususnya mengenai komposisi dan karakteristik anggota dewan direksi. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat mendukung regulator dalam mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kebijakan-kebijakan yang telah berlaku. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam membuat kebijakan baru di masa akan datang yang dapat meningkatkan informasi yang diberikan oleh perusahaan kepada investor.

Untuk mengembangkan penelitian berdasarkan keterbatasan penelitian ini, penelitian di masa yang akan datang disarankan untuk mempertimbangkan karakteristik dewan direksi yang lain seperti dewan direksi independen, dewan direksi asing, dewan direksi luar, dan lain-lain, atau menyatukan semua karakteristik dewan direksi menjadi satu alat ukur. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan pengukuran keterampilan dengan menggunakan pengalaman dari dewan direksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N. (2004). Board Composition, CEO Duality and Performance among Malaysian Listed Companies. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 4(4), 47-61.
- Alshareef, M. M., & Sandhu, K. (2015). Integrating Corporate Social Responsibility (CSR) into Corporate Structure: The Effect of Board Diversity and Roles - A Case Study of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 10(7), 1-15.
- Asri, D. M., & Topowijono, T. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham (Studi pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2014-2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(3), 62-72.

- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The Impact of Board Characteristics on the Financial Performance of Tanzanian Firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 18(6), 1089-1106.
- Audretsch, D. B., & Lehmann, E. (2006). Entrepreneurial Access and Absorption of Knowledge Spillover: Strategic Board and Managerial Composition for Competitive Advantage. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 155-166.
- Beaver, G., Davies, A., & Joyce, P. (2007). Leadership Boards of Directors. *Business Strategy Series*, 8(4), 318-324.
- Brammer, S., Millington, A., & Pavelin, S. (2009). Corporate Reputation and Women on the Board. *British Journal of Management*, 20(1), 17-29.
- Buachoom, W. (2018). How Do Board Structures of Thai Firms Influence on Different Quantile Levels of Firm Performance? *Advances in Pacific Basin Business, Economics and Finance*, 6, 157-189.
- Burke, S., & Collins, K. M. (2001). Gender Differences in Leadership Styles and Management Skills. *Women in Management Review*, 16(5), 244-257.
- Caliskan, E. N., Icke, B. T., & Ayturk, Y. (2011). Corporate Reputation and Financial Performance: Evidence from Turkey. *Research Journal of International Studies*, 18, 61-72.
- Campbell, K., & Minguez-Vera, A. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435-451.
- Carpenter, M. A., & Westphal, J. D. (2001). The Strategic Context of External Network Ties: Examining the Impact of Director Appointments on Board Involvement in Strategic Decision Making. *Academy of Management Journal*, 44(4), 639-660.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, dan Nilai Perusahaan. *Financial Review*, 38(1), 33-53.
- Crabtree, R. G., & Gomolka, E. G. (1991). *Perceptual Barriers to Consultant Utilization: An Examination of Why Manufacturers don't Use Consultants and What Consultants Can Do About It* (Vol. 3). Vienna: in Bensch, D. and Mugler, J. (Eds), Proceedings of the International Council for Small Business.
- Darmadi, S. (2013). Board Members education and Firm Performance: Evidence from a Developing Economy. *International Journal of Commerce and Management*, 23(2), 113-135.
- Emerson, R. M. (1962). Power-Dependence Relation. *American Sociological Review*, 27(1), 31-41.
- Fadillah, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di LQ45. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 37-52.
- Fidanoski, F., Simeonovski, K., & Mateska, V. (2014). The Impact of Board Diversity on Corporate Performance: New Evidence from Southeast Europe. *Corporate Governance in the US and Global Settings*, 17, 81-123.
- Francis, B., Hasan, I., & Wu, Q. (2015). Professors in the Boardroom and Their Impact on Corporate Governance and Firm Performance. *Financial Management*, 44(3), 547-581.
- Gabbioneta, C., Ravasi, D., & Mazzola, P. (2007). Exploring the Drivers of Corporate Reputation: A Study of Italian Securities Analysts. *Corporate Reputation Review*, 10(2), 99-123.
- Gottesman, A. A., & Morey, M. R. (2006). Manager Education and Mutual Fund Performance. *Journal of Empirical Finance*, 13(2), 145-182.
- Hall Jr., E. H., & Lee, J. (2014). Assessing the Impact of Firm Reputation on Performance: An International Point of View. *International Business Research*, 7(12), 1-13.

- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Harris, N. D., Broome, L., Hamlin, D., Jordan, A. C., & Lee, D. C. (2010). *SEC Disclosure Rules on Board of Director Diversity*. San Francisco: CA: American Bar Association Annual Meeting.
- Hartmann, C. C., & Carmenate, J. (2020). Does Board Diversity Influence Firms' Corporate Social Responsibility Reputation? *Social Responsibility Journal*, 17(8), 1299-1319.
- Herrera-Cano, C., & Gonzalez-Perez, M. A. (2019). Representation of Women on Corporate Boards of Directors and Firm Financial Performance. *Diversity within Diversity Management*, 22, 37-60.
- Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Paetzold, R. L. (2000). The Resource Dependence Role of Corporate Directors: Strategic Adaptation of Board Composition in Response to Environmental Change. *Journal of Management Studies*, 37(2), 235-256.
- Inglis, R., Morley, C., & Sammut, P. (2006). Corporate Reputation and Organisational Performance: An Australian Study. *Managerial Auditing Journal*, 21(9), 934-947.
- Iwu-Egwuonwu, R. C. (2011). Corporate Reputation & Firm Performance: Empirical Literature Evidence. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 197-206.
- Jaafar, A., & El-Shawa, M. (2009). Ownership Concentration, Board Characteristics and Performance: Evidence from Jordan. *Accounting in Emerging Economies*, 9, 73-95.
- Jackling, B., & Johl, S. (2009). Board Structure and Firm Performance: Evidence from India's Top Companies. *Corporate Governance: An International Review*, 17(4), 492-509.
- Jao, R., Hamzah, D., Laba, A. R., & Mediaty. (2020). Investor Decision in Estimating the Effect of Earning Persistence, Financial Leverage, Foreign Ownership Toward Company Reputation and Company Value. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 453-461.
- Jao, R., Randa, F., Holly, A., & Gohari, L. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 18(2), 123-134.
- Jao, R., Tangke, P., Holly, A., & Launardo, E. (2021). Pengaruh Kepemilikan Terkonsentrasi dan Asing Terhadap Reputasi Perusahaan. *JAZ: Jurnal Akuntansi Unihaz*, 4(1), 94-102.
- Jiang, B., & Murphy, P. J. (2007). Do business Scholl Professors Make Good Executive Managers? *Academy of Management Perspective*, 21(3), 29-50.
- Kaur, A., & Singh, B. (2018). Corporate Reputation: Do Board Characteristic Matter? Indian Evidence. *Indian Journal of Corporate Governance*, 11(2), 1-13.
- Kim, K. H., & Rasheed, A. A. (2014). Board Heterogeneity, Corporate Diversification and Firm Performance. *Journal of Management Research*, 14(2), 121-139.
- Kotha, S., Rajgopal, S., & Rindova, V. (2001). Reputation Building and Performance: An Empirical Analysis of the Top-50 Pure Internet Firms. *European Management Journal*, 19(6), 57-86.
- Lee, J., & Roh, J. J. (2012). Revisiting Corporate Reputation and Firm Performance Link. *Benchmarking: An International Journal*, 19(4/5), 649-664.
- Ljubojevic, C., & Ljubojevic, G. (2008). Building Corporate Reputation through Corporate Governance. *Management*, 3(3), 221-233.
- Luckerath-Rovers, M. (2013). Women on Boards and Firm Performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491-509.
- Lybaert, N. (1998). The Informantion Use in a SME: Its Importance and Some Elements of Influence. *Small Business Economics*, 10(2), 171-191.
- Martsila, I. S., & Meiranto, W. (2013). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(4), 1-14.

- Miller, T., & Triana, M. C. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom: Mediators of the Board Diversity-Firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies*, 46(5), 755-786.
- Minguez-Vera, A., & Martin, A. (2011). Gender and Management on Spanish SMEs: An empirical Analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 371-388.
- Mulyadi. (2011). *Auditing Book 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musteen, M., Datta, D. K., & Kemmerer, B. (2010). Corporate Reputation: Do Board Characteristics Matter? *British Journal of Management*, 21(2), 498-510.
- Ntim, C. G. (2015). Board diversity and organizational valuation: unravelling the effects of ethnicity and gender. *Journal of Management and Governance*, 19(1), 167-195.
- Omoye, A. S., & Ogiedu, K. O. (2016). Corporate Governance Attributes, Firm Performance and Directors' Remuneration. *Research Journal of Finance and Accounting*, 7(4), 35-46.
- Orozco, L. A., Vargas, J., & Galindo-Dorado, R. (2018). Trends on the Relationship Between Board Size and Financial and Reputational Corporate Performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 27(2), 183-197.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Stanford University Press.
- Provan, K. G. (1980). Board Power and Organizational Effectiveness Among Human Service Agencies. *Academy of Management Journal*, 23(2), 221-236.
- Raheja, C. G. (2005). Determinants of board size and composition: a theory of corporate boards. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 40(2), 283-306.
- Rancati, N. G. (2017). Gender Diversity in the Italian Boardroom and Firm Financial Performance. *Management Research Review*, 40(1), 1-34.
- Statham, A. (1987). The Gender Model Revisited: Differences in the Management Styles of Men and Women. *Sex Roles*, 16(7-8), 409-430.
- Suhendro, D. (2018). Analisis Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Menggunakan Rasio Keuangan pada PT Unilever Indonesia Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *At-Tawassuth*, 3(1), 482-506.
- Tricker, B. (2012). *Corporate Governance: Principles, Policies and Practices*. Inggris: Oxford.
- Ujunwa, A. (2012). Board Characteristics and the Financial Performance of Nigerian Quoted Firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12(5), 656-674.
- Van-Ness, R. K., Miesing, P., & Kang, J. (2012). Board Characteristic and the Financial Performance of Nigerian Quoted Firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12(5), 656-674.
- Van der Walt, N., & Ingley, C. (2003). Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors. *Corporate Governance: An International Review*, 11(3), 218-234.
- Wallace, P., & Zinkin, J. (2005). *Mastering Business in Asia Corporate Governance*. Singapore: John Willey & Sons.
- Williams, R. J. (2003). Women on Corporate Boards of Directors and Their Influence on Corporate Philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42(1), 1-10.