



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Pengaruh Gender Diversity Terhadap Return on Assets
Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
(BEI) Periode 2016-2020

Skripsi

Oleh

Felicia Justine

6081801003

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Pengaruh Gender Diversity Terhadap Return on Assets
Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
(BEI) Periode 2016-2020

Skripsi

Oleh

Felicia Justine

6081801003

Pembimbing

Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB.,M.S.E

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Progra Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Felicia Justine
Nomor Pokok : 6081801003
Judul : Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap *Return on Assets*
Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)
Periode 2016-2020

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 13 Januari 2022
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Kedua sidang merangkap anggota

Dr. Theresia Gunawan, S.Sos, MM., M.Phil. :

Sekretaris

Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.S.E :

Anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M. :

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Felicia Justine

NPM : 6081801003

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap *Return on Assets*
Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)
Periode 2016-2020

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi ini apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 17 Januari 2022

Tandatangan

A handwritten signature in black ink is written over a portion of a 10,000 Rupiah Indonesian banknote. The banknote is pink and white with a gold eagle emblem and the number '10000' visible.

Felicia Justine

ABSTRAK

Nama : Felicia Justine
NPM : 6081801003
Judul : Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap *Return On Assets* Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah *gender diversity* dapat mempengaruhi *Return on Assets*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberi bukti yang lebih akurat kepada perusahaan bahwa penerapan *gender diversity* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *Return on Assets* perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan dan menerapkan *gender diversity*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan uji analisis regresi data panel *fixed effect*, signifikansi parsial, parameter simultan, dan koefisien determinasi. Sampel yang digunakan adalah 50 perusahaan yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) dengan menyediakan informasi lengkap mengenai *gender diversity*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender diversity* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Return on Assets* perusahaan. Faktor variabel kontrol lainnya yang mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap *Return on Assets* yaitu *leverage* dan *Return on Equity*. Hasil studi ini membahas implikasi diperlukannya pengelolaan perusahaan yang dapat mendukung terciptanya lingkungan yang kondusif bagi karyawan, terutama perempuan.

Kata kunci: *gender diversity*, *return on assets*, *return on equity*, *leverage*, *firm size*, nilai perusahaan

ABSTRACT

Name : Felicia Justine
Student ID : 6081801003
Title : *The Impact of Gender Diversity Towards Return on Assets of IDX Enterprises (2016-2020 Period)*

This study was conducted to analyze whether gender diversity can affect Return on Assets. The purpose of this study is to provide more objective evidence to companies that the application of gender diversity can be one of the factors that affect the company's Return on Assets so that companies can consider and apply gender diversity.

The method used in this research is a quantitative research method supported test by panel data regression with fixed effect, partial significance, simultaneous parameter, and coefficient of determination. The sample used in this study is 50 companies listed on the IDX (Indonesian Stock Exchange) by providing full information regarding gender diversity.

The conclusion of this study showed that gender diversity had a significant simultaneous effect on the company's Return on Assets. Other factors of variable control that partially influence financial performance are leverage and Return on Equity. This study discusses the implications of the need for company management that can support the creation of a conducive environment for employees, especially females.

Keywords: gender diversity, return on assets, return on equity, leverage, firm size, firm value

KATA PENGANTAR

Puji syukur panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala penyertaan-Nya pada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap *Return on Assets* Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020” ini dapat dikerjakan dengan baik dan lancar hingga selesai. Skripsi ini merupakan pemenuhan salah satu syarat kelulusan untuk memenuhi jenjang gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat mengerjakan hingga selesai dengan baik dan lancar. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta doa tak terbatas hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB.,M.S.E selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, saran agar skripsi ini dapat dikerjakan dengan baik dan benar.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR).
4. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan UNPAR)
5. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, atas pemberian ilmu selama berkuliah di program studi ini.
6. Bursa Efek Indonesia yang sudah menyediakan seluruh data yang lengkap dalam proses implementasi penelitian ini.

7. Seluruh sahabat dan teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan skripsi.
8. Woojin Park yang telah memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan skripsi.
9. Seluruh teman-teman Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga penelitian skripsi ini dapat berguna dalam memberikan kontribusi bagi seluruh pembaca dan seluruh perusahaan. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis terbuka atas kritik dan saran dari seluruh pihak agar penulis dapat memperbaiki kekurangan dan kesalahan untuk meningkatkan penelitian penulis yang lebih baik.

Bandung, 17 Januari 2022

Felicia Justine

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PERMASALAHAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Permasalahan	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI	8
2.1 Resource Dependence Theory	8
2.2 Teori Equilibrium	9
2.3 Teori Stewardship	9
2.4 Gender Diversity	11
2.5 Laporan Keuangan	13
2.6 Kinerja Keuangan	15
2.6.1 ROA (<i>Return on Assets</i>)	16
2.6.2 ROE (<i>Return on Equity</i>)	18
2.6.3 Tobin's Q	19
2.7 <i>Firm Size</i>	20
2.8 <i>Leverage</i>	21
2.9 Eksplorasi Teori Pendukung	23
2.10 Kerangka Teoritis	25

2.11	Metodologi.....	25
2.11.1	Metode Penelitian	25
2.11.2	Tahapan Penelitian.....	26
2.11.3	Sumber Data.....	27
2.11.4	Populasi dan Sampel	28
2.11.5	Proses Pengumpulan Data.....	29
2.11.6	Operasionalisasi Variabel	30
2.11.7	Metode Analisis / Instrumentasi Penelitian.....	30
2.11.8	Uji Hausman	34
2.11.9	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III	OBJEK PENELITIAN.....	37
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
3.2	Sektor Perusahaan Layanan Jasa.....	37
3.2.1	Definisi Sektor Perusahaan Layanan Jasa.....	37
3.2.2	Daftar Sektor Perusahaan Layanan Jasa	38
3.3	Sektor Perusahaan Layanan Produk Dagangan.....	39
3.3.1	Definisi Sektor Perusahaan Produk Dagangan	39
3.3.2	Daftar Sektor Perusahaan Produk Dagangan	39
3.4	Sektor Perusahaan Layanan Telekomunikasi.....	39
3.4.1	Definisi Sektor Perusahaan Telekomunikasi	39
3.4.2	Daftar Sektor Perusahaan Telekomunikasi	40
3.5	Sektor Perusahaan Kesehatan	40
3.5.1	Definisi Sektor Perusahaan Farmasi	40
3.5.2	Daftar Sektor Perusahaan Farmasi	40
3.6	Sektor Perusahaan Industri.....	41
3.6.1	Definisi Sektor Perusahaan Industri.....	41
3.6.2	Daftar Sektor Perusahaan Industri	42
BAB IV	HASIL DAN TEMUAN.....	44

4.1	Hasil	44
4.2	Pembahasan Hasil	45
4.2.1	Hasil Uji Hausman	45
4.2.2	Hasil Metode Penelitian Regresi Data Panel <i>Fixed Effects</i>	46
4.2.3	Hasil Uji Hipotesis Penelitian	49
4.3	Temuan	53
BAB V KESIMPULAN AKHIR, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI		61
5.1	Kesimpulan Akhir	61
5.2	Rekomendasi.....	62
5.3	Implikasi Kebijakan dan Penelitian Lanjutan	63
5.4	Keterbatasan Penelitian.....	64
REFERENSI		66
LAMPIRAN		76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2. 2 Klasifikasi Sektor Perusahaan.....	28
Tabel 2. 3 Operasionalisasi Variabel	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Partisipan Tenaga Kerja di Indonesia Berdasarkan Gender .	3
Gambar 1. 2 Data Penelitian Penerapan Gender Diversity di Perusahaan Indonesia	5
Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis	25
Gambar 2. 2 Tahapan Penelitian	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Hausman	46
Gambar 4. 2 Hasil Statistik Metode Penelitian Analisis Regresi Data Panel Fixed Effects	47
Gambar 4. 3 Hasil Statistik Uji Signifikansi Parsial	50
Gambar 4. 4 Hasil Statistik Uji Signifikansi Parameter Simultan	51
Gambar 4. 5 Hasil Statistik Uji Koefisien Determinasi	52
Gambar 4. 6 Rata-Rata Proporsional Kehadiran Perempuan Berdasarkan Sektor Perusahaan Periode 2016-2020	54
Gambar 4. 7 Rata-Rata ROA & Proporsional Kehadiran Perempuan Berdasarkan Sektor Perusahaan 2016-2020.....	55
Gambar 4. 8 Rata-Rata ROA & ROE Berdasarkan Sektor Perusahaan 2016-2020	57
Gambar 4. 9 Rata-Rata Leverage Berdasarkan Sektor Perusahaan 2016-2020 ...	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Output Stata.....	76
Lampiran 2. Daftar Sampel 50 Perusahaan.....	77
Lampiran 3. Perhitungan Proporsi Perempuan di Perusahaan.....	79
Lampiran 4. Perhitungan ROA, ROE, TOBIN'S Q	87
Lampiran 5. Perhitungan Firm Size, Leverage	102

BAB I

PERMASALAHAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (James, 2020), *Genderism* merupakan salah satu diskriminasi yang diakibatkan oleh kepercayaan manusia bahwa satu jenis kelamin yang sudah dipercayai orang-orang akan lebih unggul daripada jenis kelamin yang lain. Karena faktor kultur dan sosial, perempuan ditempatkan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Seperti orang-orang mengasumsikan kalau laki-laki yang bekerja menjunjung karir dan sebaiknya meduduki posisi level menengah hingga atas, sedangkan perempuan cukup mengurus rumah tangga dan bilapun perempuan bekerja juga hanya sebatas posisi level bawah. Hal ini yang terkadang menyebabkan terjadinya *gender stereotype* yang membatasi kebebasan dalam memilih perkejaan dan jabatan. Dengan demikian, perlu dan pentingnya penghapusan *gender stereotype* baik dalam peran pendidikan, pekerjaan, maupun di tengah masyarakat tentang kemampuan setiap perempuan dan laki-laki dalam menjunjung kesetaraan gender.

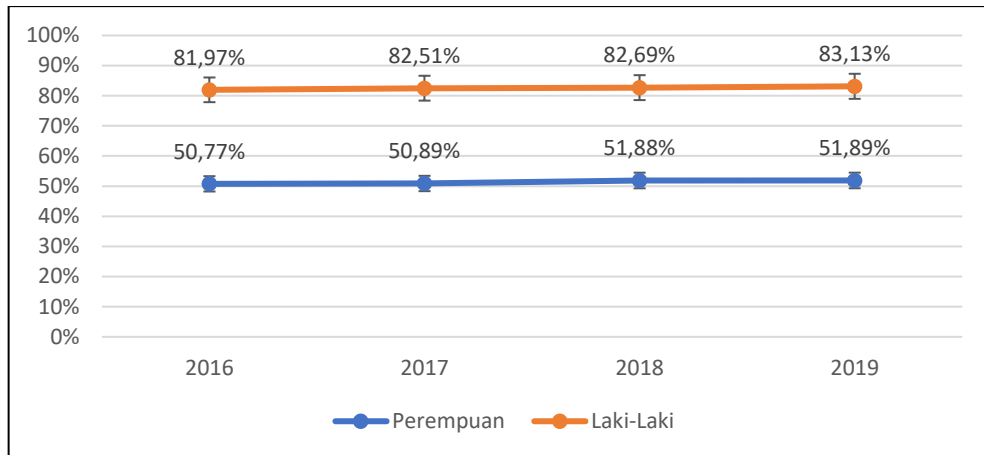
Gender stereotype merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki orang-orang perihal karakteristik pria dan perempuan yang menjadi salah satu faktor penghambat kemajuan karir perempuan (Martin & L., 2002). Dampak *gender stereotype* terhadap perempuan yang terjadi di tempat kerja sangat banyak seperti diskriminasi penilaian yang dilakukan oleh pihak organisasi saat melamar karyawan perempuan, sikap diskriminatif, perlakuan yang berbeda terhadap gender, tingkat tokenisme yang rendah ketika posisi perempuan lebih tinggi, menganggap perempuan memiliki emosional yang tidak stabil, lemah dan pemalu dibandingkan laki-laki, persepsi mengenai perempuan menghindari resiko, dan perempuan selalu dipandang tidak mampu untuk berhasil dalam pekerjaan laki-laki.

Berdasarkan hasil data peringkat Global Gender Gap Index 2020, (World Economic Forum, 2019), tingkat kesenjangan gender Indonesia mencapai 70%, berada di peringkat 85 dari 153 negara. Tingkat persentase kesenjangan gender di kawasan Asia Tenggara dan Pasifik mencapai 68.5%, dan tingkat persentase secara global mencapai 68.5%. Dapat disimpulkan bahwa kesenjangan gender baik secara global, wilayah asia tenggara, maupun Indonesia masih sangat tinggi. Kesenjangan gender khususnya dalam dunia kerja disebabkan banyak hal seperti faktor tingkat pendidikan, pengalaman kerja, impresi mengenai perempuan tidak bisa lebih produktif dalam bekerja, adanya tuntutan mengurus keluarga, terjadi diskriminasi karena merasa perempuan bekerja dibidang tertentu atau bahkan permasalahan ekspektasi dari sosial mengenai perempuan di dunia kerja (Katadata, 2018).

Hasil survei yang dilakukan oleh (Indonesia Business Coalition for Women Empowerment, 2018), sebanyak 1,240 responden dengan mayoritas 83% adalah perempuan Indonesia menunjukkan lebih dari 80% perempuan mengalami "*sexual harassment*" di tempat kerja. *Sexual harassment* yang dialami seperti pelecehan secara fisik, verbal, dan berbagai tanda-tanda yang cukup signifikan. Bahaya *sexual harassment* ini mengakibatkan para korban merasa malu, tidak percaya diri, dan tidak ingin melanjutkan pekerjaan di tempat kerja tersebut.

Tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan telah mencapai 49% secara global (Clerkin, 2017). Walaupun masih belum mencapai tingkat kesetaraan gender, namun dalam penemuan ini menunjukkan tingkat persentase kehadiran perempuan di lingkungan kerja sangat penting. Tanpa adanya keterlibatan *gender diversity* antara laki-laki dan perempuan, maka pencapaian pembangunan nasional tidak akan berhasil (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2021). Sama seperti di dalam perusahaan, bila perusahaan tidak melibatkan *gender diversity* secara merata antara laki-laki dan perempuan, maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan kinerja keuangan.

Gambar 1. 1 Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja di Indonesia Berdasarkan Gender



Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2021) menyebutkan, hal yang menjadi faktor utama tingkat tenaga kerja di Indonesia masih tidak mengalami peningkatan secara signifikan karena adanya budaya sejak dulu yang menganggap perempuan seharusnya lebih menjalankan pekerjaan rumah tangga. Sesuai Siaran Pers Nomor: B-361/SETMEN/ HM.02.04/09/2021 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2021), dalam menciptakan keberlanjutan kesetaraan gender, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) menitikberatkan peran pemerintah dalam melawan ketimpangan gender agar bisa mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan kepada seluruh perempuan.

Perempuan sering dianggap memiliki keterampilan yang kuat pada *soft skill* seperti komunikasi, negosiasi dengan pihak eksternal maupun internal. Sehingga perempuan sering diminta untuk berkomunikasi dan negosiasi dengan pihak bersangkutan ketika laki-laki gagal dalam menjalankan tugasnya (Evans, 2010).

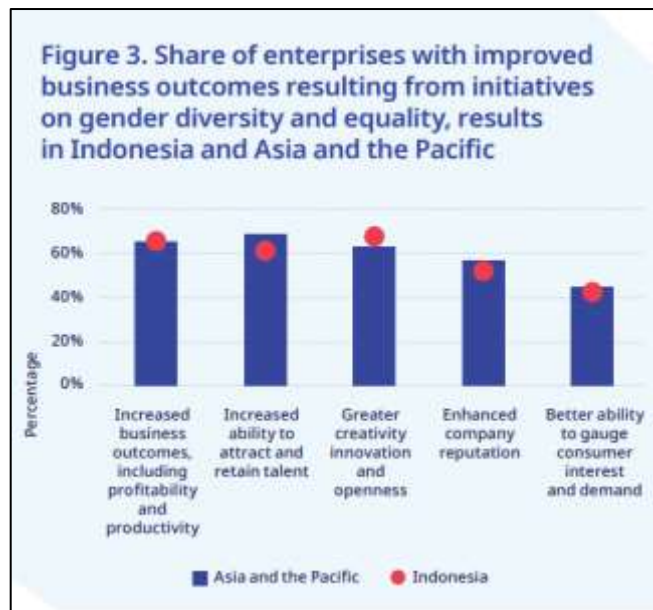
Survei yang dilakukan oleh Management Reseach Group dan Hagbert Consulting Group (Evans, 2010), menemukan bahwa dalam bekerja, perempuan lebih berpusat pada tugas dan hasil dibandingkan dengan pria. Perempuan lebih banyak menghabiskan waktu dalam melakukan analisis,

pemecahan masalah, dan perencanaan strategi yang memberi dampak keuntungan bagi perusahaan. Perempuan juga dikatakan sering dalam berkomunikasi, mendengar, dan memotivasi orang sekitar secara aktif, Sehingga perempuan dinilai tinggi dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Dimasa pandemi Covid-19 ini, perempuan semakin mengalami peningkatan yang signifikan menjadi seorang representasi kepemimpinan tingkat senior dalam perusahaan, yang dihadapi oleh sebagian perempuan seperti ketidakadilan pada promosi jabatan, kehilangan posisi karena perempuan kulit berwarna (Burns, et al., 2021). Kesetaraan perempuan dalam lingkungan kerja masih belum disebarkan secara merata.

Menurut penelitian dari McKinsey & Company mengenai *Women in the workplace 2021* (Burns, et al., 2021), Faktor pandemi Covid-19 mengakibatkan perempuan menjadi lebih lelah yang mengakibatkan satu dari tiga perempuan telah mempertimbangkan dalam menurunkan karir mereka ataupun meninggalkan karir mereka. Sedangkan empat dari sepuluh perempuan telah mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan mereka dan beralih pekerjaan. Namun dibalik meningkatnya stres dan kelelahan yang dialami para perempuan, justru perempuan kembali bangkit menjadi diri yang lebih kuat dan menjalankan tugas dan pekerjaan yang lebih ekstra dibandingkan dengan laki-laki pada tingkat yang sama, dimana perempuan melakukan tugas lebih banyak untuk mendukung tim mereka dan memajukan keragaman, dan kesetaraan gender.

Berdasarkan penelitian survei dari Internasional Labour Organization (International Labour Organization, 2020), menemukan bahwa sebesar 77% mayoritas perusahaan Indonesia yang diteliti menyetujui bahwa dengan menerapkan *gender diversity* di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini dibuktikan berdasarkan keuntungan yang telah mereka dapatkan ketika perusahaan menerapkan *gender diversity*, sebesar 66% mengalami peningkatan dalam segi profitabilitas, produktivitas, dan kreativitas. Sebesar 61% mengalami peningkatan kemampuan untuk menarik dan mempertahankan bakat sumber daya manusia.



Gambar 1. 2 Data Penelitian Penerapan Gender Diversity di Perusahaan Indonesia

Sebesar 53% mengalami peningkatan reputasi perusahaan secara positif, dan 46% mengalami peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang lebih baik dalam mengukur minat dan permintaan konsumen. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa penerapan *gender diversity* dalam sebuah perusahaan sangat penting karena dapat membawa dampak positif seperti sisi keuntungan perusahaan, produktivitas sumber daya manusia, rendahnya persentase turn over sumber daya manusia, dan lain-lain (International Labour Organization, 2020).

Menurut Van Horne & Wachowicz, Jr (2008) ROA atau yang disebut dengan *Return on Assets* adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas seluruh aset yang dimiliki perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. Dalam penelitian (Duppati, Rao, Matlani, Scrimgeour, & Patnaik (2019) menyimpulkan bahwa kehadiran perempuan di perusahaan berdampak positif terhadap kinerja keuangan khususnya dalam pengelolaan aset perusahaan. Dalam berbagai aspek juga menemukan kinerja perusahaan akan lebih baik jika memiliki perwakilan dewannya adalah perempuan dibandingkan dengan perwakilan dewan tanpa perempuan. Ketika terjadinya

peningkatan kinerja keuangan perusahaan, maka semakin tinggi nilai pemegang saham. Nilai pemegang saham yang diperjual-belikan melalui Bursa Efek Indonesia menjadi salah satu metode bagi calon investor dalam mengukur nilai perusahaan. Ketika nilai pemegang saham tinggi, maka dapat mencerminkan pendanaan dan pengelolaan manajemen aset yang dilakukan oleh perusahaan efektif (Palupi, 2018).

Selain itu juga, penelitian yang dibuktikan oleh (Lee-Keuen Irean Yap, 2017) dengan judul “*Gender Diversity and Firms’ Financial Performance in Malaysia*” menemukan kehadiran perempuan saat rapat mempengaruhi *Return on assets* sebanyak 700 perusahaan publik di negara Malaysia. Kemudian juga menemukan kontribusi dari direktur perempuan mengalami hasil positif terhadap kinerja perusahaan sebanyak 150 perusahaan publik yang dapat meningkatkan tingkat profit perusahaan. Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa dengan penerapan *gender diversity* di dalam perusahaan, dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan pada latar belakang, Penulis ingin mengadakan pengkajian terhadap pengaruh *Gender Diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2020 dengan maksud untuk dapat memberikan bukti bahwa *Gender Diversity* tingkat proporsional perempuan di dunia kerja mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah paparkan di atas, adapun rumusan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh *gender diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

Mengetahui pengaruh *gender diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini untuk:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Penelitian ini bermanfaat agar perusahaan yang mengetahui penerapan *gender diversity* dapat mempengaruhi *Return on Assets* perusahaan.
 - b. Penelitian ini bermanfaat agar perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan *gender diversity* di dalam perusahaan sebagai tujuan utama dalam mempengaruhi *Return on Assets* perusahaan.
2. Bagi Investor
 - a. Penelitian ini bermanfaat agar investor dapat menganalisis perusahaan berdasarkan pertimbangan data pendukung dari hasil pengaruh *gender diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Bagi Pembaca
 - a. Penelitian ini bermanfaat agar pembaca dapat melihat tingkat pengaruh *gender diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan.
 - b. Penelitian ini bermanfaat agar pembaca bisa menjadikan bahan referensi dalam penelitian berikutnya untuk pihak-pihak yang hendak melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

