

Apakah Keberadaan Dewan Direksi Wanita Berpengaruh Terhadap Perilaku *Cash Holding* Perusahaan?

Indonesian Journal of
Auditing and
Accounting (IJAA)
2024, Vol 1 (1) 109-119
e-ISSN 3032-6273
www.jurnal.iapi.or.id

Sekar Natasya Prameswari¹, Anies Lastiati², Aprilia Putri Rahayu³

^{1,2,3} Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Trilogi, Jakarta Selatan, 12760

Email korespondensi: sekarnatp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan *gender diversity* terhadap *cash holding*. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2022. Sumber data penelitian menggunakan data sekunder laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan. Rasio kas digunakan untuk menjelaskan variabel *cash holding*. Sedangkan dewan direksi wanita dilihat proporsinya dalam laporan tahunan perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan purposive sampling. Hasil menunjukkan bahwa *gender diversity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cash holding*. Dengan menunjukkan nilai probabilitas yang lebih rendah dari alpha 5%.

Kata Kunci: *Gender diversity*, *Cash holding*, Tata Kelola Perusahaan

Pendahuluan

Pada dasarnya, keberagaman gender merujuk pada kehadiran laki-laki dan perempuan yang seimbang dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan di dewan direksi dan tingkat eksekutif perusahaan. Keberagaman ini melibatkan partisipasi aktif dari kedua gender, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan dalam dunia bisnis. Posisi wanita dalam manajemen tingkat atas menjadi isu yang menarik di dalam tata kelola. Dewan direksi yang inklusif dan beragam gender dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai tata kelola perusahaan yang baik

(Kontesa et al., 2020). Dalam beberapa dekade terakhir, kesenjangan gender dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan di perusahaan telah menjadi perhatian utama. Keberagaman gender menjadi salah satu indikator tata kelola perusahaan yang baik. Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan menggambarkan kesetaraan dan inklusivitas yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai kesetaraan gender dan keadilan, serta membuka kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan perusahaan.

Grant Thornton merilis sebuah laporan mengenai wanita dalam bisnis pada tahun 2019 dan menyatakan bahwa dari 37 negara, Indonesia menempati urutan kedua sebagai negara yang tercatat memiliki keberadaan wanita paling banyak di posisi manajemen tingkat atas. Laporan tersebut menyatakan bahwa setidaknya satu perempuan memegang posisi strategis dalam manajemen puncak. *Centre for Governance, Institutions and Organisations (CGIO) National University of Singapore Business School* tahun 2012, menyatakan keberadaan wanita dalam jajaran direksi pada perusahaan publik di Indonesia mencapai 11,6%. Dan survey pada tahun 2015 yang dilakukan HSBC Singapore menunjukkan indikasi naiknya jumlah wanita pada manajemen tingkat atas (Suherman, 2017). Bukti literatur menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam direksi meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan (Doan & Iskandar-Datta, 2020; Triana & Asri, 2017) dan bahwa wanita dalam manajemen puncak meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karena memberikan perspektif berbeda mengenai isu sosial sehingga perusahaan lebih sensitif terhadap tanggung jawab sosial (Al Fadli et al., 2019; Huang & Kisgen, 2013). Ditemukan juga beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan negatif antara keberagaman gender dengan nilai perusahaan (Terjesen & Sealy, 2016). Chen et al., (2021) bahkan menemukan jika keberagaman gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan. Akan tetapi berbeda dari, Rose, (2007) yang tidak menemukan hubungan antara keberagaman dewan dengan nilai perusahaan.

Bagi perusahaan, kas menjadi salah satu indikator penting untuk berjalannya kegiatan karena kas digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti membayar kewajiban, dan memanfaatkan peluang bisnis. *Cash holding* juga didefinisikan sebagai uang yang disediakan untuk perusahaan berinvestasi pada aset fisik. *Cash holding*, atau jumlah kas yang dipegang oleh perusahaan, menjadi pertimbangan penting dalam pengelolaan keuangan perusahaan karena menyediakan likuiditas untuk kegiatan operasional perusahaan (Atif et al., 2019). Jika kas ditahan berlebihan, maka pemegang saham akan merasa kas tersebut tidak digunakan dengan efektif. Manajemen mungkin memilih investasi yang tidak menguntungkan, sehingga menurunkan nilai perusahaan. Sedangkan pemegang saham melihat penggunaan kas yang optimal adalah yang dipergunakan untuk investasi. Maka dari itu sistem tata kelola yang baik dapat memitigasi masalah

keagenan tersebut. Melihat pentingnya perilaku etika dalam perusahaan, maka penting perusahaan mengimplikasikan keberadaan gender dalam kebijakan *cash holding*. Karena wanita sering digambarkan kurang agresif, menghindari risiko dan lebih etis, maka dari itu dewan perempuan membuat keputusan keuangan yang lebih aman daripada laki-laki. Baik dalam membuat keputusan *cash holding* maupun keputusan investasi. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara keberagaman gender dalam dewan direksi dengan pengambilan keputusan perusahaan (Jiraporn & Lee, 2018).

Berdasarkan literatur tersebut, argumentasi ini mendasari perspektif keputusan keuangan yang wanita lakukan juga patut diperhatikan. Maka dari itu peneliti bertujuan menganalisis apakah keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh terhadap perilaku *cash holding* perusahaan? Penelitian ini akan berfokus pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022. Diversitas gender diproksikan dengan gender dari *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Financial Officer* (CFO), dan dewan direksi. Sampel penelitian ini adalah 43 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2022. Dengan perluasan literatur mengenai perbedaan gender pada dewan direksi dan *cash holding* perusahaan sehingga mencapai pemahaman yang lebih baik mengenai tata kelola perusahaan dan memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan ketika mempertimbangkan untuk mencari CEO yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian ini juga bermanfaat bagi investor untuk bisa memilah faktor yang mempengaruhi *cash holding*.

Studi Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Agency Theory

Agency Theory mengacu kepada perbedaan tujuan diantara *principles* dan *agen*. Konflik keagenan bisa timbul atau bahkan meningkat ketika eksekutif Wanita mengambil kesempatan untuk membuat penting bagi perusahaan. Teori keagenan menekankan konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajemen atau agen. Dalam konteks keputusan *cash holding*, teori keagenan menunjukkan bahwa direktur wanita dalam dewan direksi dapat membantu mengurangi potensi keagenan yang merugikan. Peran dewan direksi sangat dibutuhkan dalam menetapkan jumlah *cash holding* yang optimal dan mendisiplinkan konflik keagenan. Menurut teori keagenan, direktur wanita dapat membawa perspektif yang lebih beragam dan memperhatikan kepentingan jangka panjang perusahaan serta pemegang saham. Jumlah wanita dalam manajemen puncak yang tinggi, meningkatkan kinerja keuangan (Fathonah, 2018). Chen et al., (2021) menjelaskan jika keberagaman gender bisa meningkatkan inovasi, kreativitas, memberikan metode penyelesaian masalah

yang beragam, serta dewan direksi wanita lebih efektif memonitoring dibanding laki-laki (Cambrea et al., 2020). Disisi lain dewan wanita kurang percaya diri dibanding laki-laki (Huang & Kisgen, 2013). Hal ini karena dewan wanita lebih memegang etika dalam perspektif menentukan keputusan. Sehingga keberagaman gender dalam direksi ini dapat mengoreksi bias pada strategi perusahaan.

Social Role Theory

Menurut *Social Role Theory*, peran gender yang dibentuk oleh masyarakat dan budaya mengarah pada ekspektasi yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan. Peran gender ini termasuk peran tradisional yang terkait dengan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan perilaku tertentu yang dianggap cocok untuk laki-laki atau perempuan. Contohnya, stereotip sosial mengaitkan laki-laki dengan atribut maskulinitas seperti agresif, dominan, dan berorientasi pada pencapaian, sementara perempuan dikaitkan dengan atribut femininitas seperti empati, perawatan, dan kelembutan. Triana & Asri, (2017) menjelaskan bahwa teori ini melihat perbedaan gender antara pria dan wanita sebagai penyebab peran yang berbeda, terutama dalam konteks pekerjaan. Saat ini, fokus gender dan orientasi peran terkait maskulinitas dan femininitas lebih berkaitan dengan peran sosial mereka dalam pekerjaan daripada berdasarkan gender. Maskulinitas, yang umumnya dikaitkan dengan laki-laki, juga dapat dimiliki oleh perempuan, dan femininitas juga ditemukan pada kedua gender. Meskipun demikian, hal ini lebih berkaitan dengan peran itu sendiri daripada gendernya.

Cash holding

Cash holding memiliki hubungan dan pengaruh pada likuiditas perusahaan. Biasanya *cash holding* digunakan sebagai peluang investasi, untuk mengurangi biaya dari pembiayaan external (membayar utang dan bunga). Kas dapat mengurangi volatilitas arus kas sebagai alat manajemen risiko (Hidayat & Rahman, 2022). Perusahaan mengelola *cash holding* yang tinggi untuk meminimalisir perusahaan kehilangan kesempatan mendapat laba dan potensi manajemen melakukan investasi yang tidak bernilai. Namun, kas yang terlalu kecil pun bisa beresiko besar. Kas perusahaan yang kecil tidak bisa membayar biaya operasional. Bahkan perusahaan tidak bisa menutupi kesulitan pembayaran pada saat kondisi perusahaan menurun. Hidayat & Rahman, (2022) menjelaskan ketika perusahaan tidak bisa menutupi biaya yang tidak terduga, perusahaan akan dianggap tidak likuid. Oleh karena itu penting bagi perusahaan menentukan jumlah kas yang cukup. Selain untuk memastikan nilai solvabilitas perusahaan yang baik, sebagai cadangan darurat, dan proyeksi masa depan.

Gender diversity

Diversitas mengacu pada setiap faktor (kesukuan, gender, nasionalisasi, kepercayaan, hingga usia), yang membuatnya merasa berbeda dengan individu lainnya. Keberagaman dalam dewan direksi mampu menghindari pemikiran untuk kelompok tertentu, sehingga pengambilan keputusan lebih efektif. Meskipun perusahaan kini telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keberagaman gender, di dunia nyata masih dapat ditemukan ketimpangan di beberapa perusahaan antara jumlah laki-laki dan perempuan di manajemen tingkat atas. Meskipun banyak penelitian yang mendukung manfaat dari keberagaman gender, tantangan dan hambatan dalam mencapai kesetaraan gender dalam tata kelola perusahaan juga diakui. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberagaman gender dalam dewan direksi termasuk stereotip gender, bias tak sadar, kebijakan perusahaan yang tidak mendukung, serta perbedaan akses dan kesempatan yang dihadapi oleh laki-laki dan perempuan dalam dunia bisnis. Persepsi mengenai kemampuan perempuan dalam memimpin manajemen juga masih sering dipertanyakan, Apalagi mengingat karakteristik yang dimiliki perempuan dimana mereka cenderung menghindari risiko dalam mengambil keputusan investasi (Charness & Gneezy, 2012; Faccio et al., 2016). Meskipun demikian wanita yang aktif berperan dalam posisi eksekutif dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk bisnis perusahaan (La Rocca et al., 2019).

Pengembangan Hipotesis

Bagi manajemen, menahan kas dengan jumlah yang besar bisa ditujukan untuk menjaga dari potensi risiko defisit (Cambrea et al., 2020). Dengan memiliki cadangan kas yang cukup, perusahaan atau individu dapat mengatasi kebutuhan keuangan mendesak tanpa harus langsung mengakses sumber pembiayaan eksternal seperti pinjaman atau kredit. Dalam situasi darurat atau kebutuhan mendesak, jika perusahaan atau individu tidak memiliki cukup kas untuk menutupi pengeluaran yang tidak terduga, mereka mungkin harus mengajukan pinjaman dari bank atau institusi keuangan lainnya. Ini akan mengakibatkan biaya bunga dan biaya transaksi terkait dengan pinjaman tersebut. Dengan memiliki cukup kas, mereka dapat menghindari biaya tersebut dan tidak tergantung pada pembiayaan eksternal. Disisi lain, (Dittmar & Mahrt-Smith, 2007) menemukan bahwa dari 11.000 perusahaan dari 45 negara, memiliki nilai kas yang tinggi dan digunakan untuk kepentingan pribadi manajemen. Bagi perusahaan dengan tata kelola yang lemah dan kas yang tinggi, bisa berpotensi digunakan manajemen untuk berinvestasi yang tidak bernilai. Keragaman gender dalam dewan direksi akan menghasilkan keputusan yang lebih bernilai. Namun perlu disadari juga keberagaman gender dalam dewan direksi juga bisa memperburuk konflik dan

mempersulit pengambilan keputusan sehingga tidak bisa mencapai konsensus. Dengan demikian, keberagaman gender dalam dewan direksi bisa menyebabkan risiko perusahaan lebih tinggi. Bukti literatur menunjukkan bahwa dewan direksi laki-laki lebih berpartisipasi dalam kegiatan merger dan akuisisi (Levi et al., 2014). Berdasarkan literatur yang ditemukan, dewan direksi wanita membantu mengambil keputusan yang lebih baik mengenai jumlah kas pada perusahaan. Sesuai dengan hasil temuan La Rocca et al., (2019) yang menyatakan jumlah wanita dalam eksekutif memiliki dampak positif terhadap *cash holding* perusahaan. Keberadaan Wanita dalam dewan direksi pun mampu meningkatkan kemampuan para dewan lainnya. Singkatnya direktur perempuan mampu menahan masalah keagenan dan perilaku oportunistik manajemen (Atif et al., 2019). Berdasarkan pada penjelasan literatur dan teori sebelumnya, maka penelitian mengemukakan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Keberadaan wanita di dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap *cash holding*

Metode penelitian

Metode penelitian ini berjenis kuantitatif. Data penelitian kuantitatif adalah jenis data yang dikumpulkan dalam konteks penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur, menganalisis, dan memahami fenomena dengan menggunakan data berbasis angka atau variabel-variabel terukur. Data penelitian kuantitatif biasanya dikumpulkan melalui, pengujian eksperimental, observasi terstruktur, atau penggunaan data sekunder yang sudah ada. Sumber data yang digunakan berupa data sekunder yang berbentuk laporan tahunan dan laporan keuangan. Data sekunder ini tersedia di situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) (www.idx.co.id) serta website resmi perusahaan.

Sampel penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2022. Sumber data penelitian menggunakan data sekunder. Data yang digunakan untuk memproksinya *cash holding* menggunakan rasio kas dan untuk menunjukkan posisi wanita dalam manajemen puncak didapat dari laporan tahunan perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan *purposive sampling*, sampel dipilih berdasarkan tujuan penelitian dan kebutuhan spesifik. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan uji Z-Score untuk menilai *outliers*. Sampel bernilai >-3 dan >3, sebagai batas penggunaan sampel. Maka di dapat sampel sebanyak 43 dalam penelitian ini.

Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *cash holding*. (Atif et al., 2019) melakukan pengukuran *cash holding* menggunakan rasio dari kas dan setara kas terhadap total asset. Rasio ini memberikan gambaran tentang seberapa besar proporsi kas dan setara kas terhadap total asset perusahaan, yang dapat mengindikasikan tingkat likuiditas dan kestabilan keuangan.

Variabel Independen

Untuk mengidentifikasi *gender diversity* sebagai variabel independent (X) menggunakan laporan tahunan perusahaan. Dengan menggunakan metode dummy variabel bersama 2 pendekatan keragaman gender, yaitu dilihat dari keragaman gender CEO dan CFO. Jika perusahaan memiliki CEO perempuan, maka di nilai 1, jika CEO perusahaan laki-laki di nilai 0. Begitupula untuk CFO, jika posisi CFO diduduki oleh wanita diberi nilai 1 dan jika di duduki oleh laki-laki diberi nilai 0. Peneliti juga menghitung proporsi dewan wanita dewan direksi pada perusahaan dengan cara membagi jumlah dewan direksi wanita dengan total keseluruhan dewan direksi (Kontesa et al., 2020). Setelah di dapat ketiga nilai tersebut, maka peneliti menghitung rata-rata dari ketiga nilai tersebut.

Model Penelitian

Untuk menguji *gender diversity* terhadap *cash holding*, model penelitian yang digunakan adalah:

$$CASH_{it} = \beta_0 + \beta_1 GD_{it} + \beta_2 ROA_{it} + \beta_4 LEV_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \varepsilon$$

Hasil dan pembahasan

Tabel 1 menampilkan ringkasan statistik untuk variabel variabel yang diuji. Tabel 1 menunjukkan rata-rata *cash holding* sebesar 0,084. Nilai maksimum *cash holding* sebesar 0,32 yang dimiliki oleh PT. Ekadharna International Tbk. Standar deviasi variabel ini sebesar 0,083 yang dimana lebih kecil dari nilai rata-ratanya. Artinya variabel *cash holding* ini memiliki fluktuasi yang rendah. Rata-rata variabel independen, *gender diversity* sebesar 0,175. Nilai maksimal sebesar 0,35 yang dimiliki oleh PT. Kedaung Indah Can Tbk. Sedangkan nilai terendah sebesar 0,04 yang dimiliki oleh PT. Ladangbaja Murni Tbk.

Variabel kontrol seperti ROA, menunjukkan rata-rata sebesar 0,04. Dengan perolehan nilai terbesarnya 0,29 yang dimiliki oleh PT. Unilever Indonesia Tbk. Dan nilai terkecil sebesar -0,1 yang diperoleh PT. Palma Serasih Tbk. ROA diukur dengan menggunakan rasio ROA. Nilai standar deviasi sebesar 0,71 dan rata-ratanya 0,40. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi pada ROA melampaui nilai rata-ratanya. Maka, nilai ROA perusahaan memiliki fluktuatif dan variabilitas yang tinggi. Namun, nilai standar deviasi pada leverage tercatat lebih kecil

dibandingkan nilai rata-ratanya. Nilai standar deviasi leverage sebesar 0,23 dan nilai rata-rata variabel leverage sebesar 0,44. Hal ini menunjukkan fluktuasi leverage cukup rendah jika dibandingkan fluktuasi pada ROA.

Tabel 1. Hasil Deskriptif

Varabel	Mean	Std. dev	Min	Max
CASH	0.084	0.0835	0	0.32
GD	0.175	0.0788	0.04	0.35
ROA	0.040	0.0719	-0.1	0.29
LEV	0.444	0.2373	0.09	1.04
SIZE	27.582	2.740530	16.04	32.22

Sumber: STATA Data Process

Tabel 2 memaparkan hasil regresi yang telah dilakukan menggunakan aplikasi STATA. Tabel menampilkan bahwa variabel *gd* memiliki pengaruh terhadap variabel *cash*. Nilai profitabilita variabel *gd* terhadap *cash* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti pengaruhnya signifikan. Artinya hipotesis 1 (H1) diterima. Hasilnya memberi gambaran bahwa semakin beragam gender dalam dewan direksi akan menambah uas kas yang dimiliki perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian La Rocca et al., (2019) yang menemukan bahwa jumlah wanita dalam dewan menentukan jumlah kas yang dimiliki perusahaan. Hal ini didorong karena faktor kehati-hatian akan potensi tak terduga. Hasil penelitian ini juga sesuai temuan Cambrea et al., 2019 yang mengatakan bahwa berdasarkan fungsi monitoring, perusahaan yang dipimpin oleh CEO wanita memiliki *cash holding* yang besar.

Mengenai variabel kontrol, ditemukan variabel leverage (LEV) yang memiliki hubungan negative dengan *cash*. Dengan nilai profitabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05. Artinya leverage mempengaruhi *cash holding*. Return on Asset (ROA), didapati nilai probabilitasnya sebesar $0,12 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan jika variabel ROA tidak mempengaruhi *cash holding*. Variabel kontrol lainnya, SIZE atau ukuran perusahaan memiliki nilai profitabilitas 0,81 yang dimana lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Maka bisa disimpulkan variabel SIZE tidak mempengaruhi *cash holding*.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear

CASH	Coefficient	Std. err.	t	P>t
GD	4,267989	0,4838492	8,82	0,000
ROA	0,3176887	0,2014524	1,58	0,123
LEV	-1,430975	0,1587524	-9,01	0,000
SIZE	0,000067	2,75E-06	0,24	0,81
_Cons	0,1094086	0,058854	1,86	0,071

Sumber: STATA Data Process

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji normalitas menggunakan Sharpiro-Wilk. Pengujian ini untuk mengetahui normalitas pendistribusian data penelitian. Pada uji ini, jika nilai probabilitas > 0,05 maka data terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil uji Sharpiro-Wilk, variabel *CASH* bernilai 0,45166 > 0,05. Nilai probabilitas *CASH* diatas alpha yang artinya data variabel *CASH* terdistribusi dengan normal mengikuti distribusi lainnya dan tidak terdapat outliers. Pengujian Sharpiro-Wilk juga dilakukan untuk variabel kontrol, yaitu ROA, LEV, dan SIZE. Hasil uji menunjukkan nilai probabilitas ROA diatas tingkat alpha. ROA 0,56382 > 0,05 alpha. Maka dapat disimpulkan pendistribusian data ROA baik dan tidak terdapat ekstrem (*outliers*). Hasil Sharpiro-Wilk variabel LEV bernilai 0,20035 atau lebih besar dari alpha (0.20035 > 0,05). Hasilnya menunjukkan bahwa data leverage terdistribusi dengan baik. Variabel kontrol terakhir yang diuji pada Sharpiro-Wilk adalah ukuran perusahaan. Setelah dimasukan rumus, didapat hasil probabilitas 0,14266 atau lebih besar dari alpha. Kesimpulan untuk data ukuran perusahaan bahwa data variabel ini terdistribusi dengan baik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Varabel	w	v	z	Prob>z
Cash	0,97466	1,059	0,04	0,45166
<i>Gender diversity</i>	0,97783	0,927	0	0,56382
ROA	0,95000	2,090	-0,1	0,05962
Leverage	0,96440	1,488	0,09	0,20035
Ukuran Perusahaan	0,96034	1,658	16,04	0,14266

Sumber: STATA Data Process

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi keberadaan dan tingkatan multikolinearitas dalam model penelitian. Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model penelitian. Penelitian ini melakukan uji multikolinearitas dengan perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketika nilai VIF diatas 10, maka menandakan terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang dilakukan. Pada tabel IV menunjukkan rata rata VIF sebesar 4,43. Artinya tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang telah dilakukan.

Tabel I Hasil Uji Multikolinearitas

Varabel	VIF	1/VIF
<i>Gender diversity</i>	7,81	0,128008
ROA	7,61	0,131330
Leverage	1,18	0,845651
Ukuran Perusahaan	1,13	0,886247
Mean VIF	4,43	

Sumber: STATA Data Process

Kesimpulan

Cash holding, atau jumlah kas yang dipegang oleh perusahaan, menjadi pertimbangan penting dalam pengelolaan keuangan perusahaan karena menyediakan likuiditas untuk kegiatan operasional perusahaan. Dalam konteks keputusan *cash holding*, teori keagenan menunjukkan bahwa direktur wanita dalam dewan direksi dapat membantu mengurangi potensi keagenan yang merugikan. Penelitian ini melakukan pengujian secara empiris mengenai apakah keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh terhadap perilaku *cash holding* perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian regresi, maka keberadaan wanita dalam dewan direksi mempengaruhi *cash holding* perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas *gender diversity* sebesar 0,000. Artinya bahwa semakin beragam gender dalam dewan direksi akan menambah uang kas yang dimiliki perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian La Rocca et al., (2019) yang menemukan bahwa jumlah wanita dalam dewan menentukan jumlah kas yang dimiliki perusahaan. Maka temuan ini mendukung teori keagenan. Teori yang menjelaskan bahwa wanita menghindari risiko investasi.

Perusahaan dapat mulai memperhatikan proporsi gender dalam susunan manajemen puncak untuk mendapatkan perspektif baru. Menahan jumlah kas lebih besar berarti perusahaan mempersiapkan diri untuk membuat cadangan akan ketidakpastian yang ada di lingkungannya. Batasan penelitian ini adalah menggunakan pengukuran *gender diversity* yang dilihat hanya dari sisi CEO, CFO, dan proporsi dewan direksi wanita dan mengabaikan faktor lain yang mempengaruhi *gender diversity*. Penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan di industri manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode 2022.

Referensi

- Al Fadli, A., Sands, J., Jones, G., Beattie, C., & Pensiero, D. (2019). Board *Gender diversity* and CSR Reporting: Evidence from Jordan. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 13(3), 29–52.
- Atif, M., Liu, B., & Huang, A. (2019). Does board *gender diversity* affect corporate *cash holdings*? *Journal of Business Finance and Accounting*, 46(7–8), 1003–1029. <https://doi.org/10.1111/jbfa.12397>
- Cambrea, D. R., Tenuta, P., & Vastola, V. (2020). Female directors and corporate *cash holdings*: monitoring vs executive roles. *Management Decision*, 58(2), 295–312. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1289>
- Charness, G., & Gneezy, U. (2012). Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(1), 50–58. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.007>

- Chen, M. H., Chen, S. J., Kot, H. W., Zhu, D., & Wu, Z. (2021). Does *gender diversity* matter to hotel financial performance? *International Journal of Hospitality Management*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102987>
- Dittmar, A., & Mahrt-Smith, J. (2007). Corporate governance and the value of *cash holdings*. *Journal of Financial Economics*, 83(3), 599–634. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2005.12.006>
- Doan, T., & Iskandar-Datta, M. (2020). Are female top executives more risk-averse or more ethical? Evidence from corporate *cash holdings* policy. *Journal of Empirical Finance*, 55, 161–176. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2019.11.005>
- Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193–209. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008>
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh *Gender diversity* dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of *Gender diversity* and Age Diversity on Financial Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380. <https://doi.org/10.17509/jurnal>
- Hidayat, T., & Rahman, A. (2022). Gender Chief Executive Officer And *Cash holding*. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 14(2), 66–81. <https://doi.org/10.33508/jako.v14i2.3101>
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822–839. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005>
- Jiraporn, P., & Lee, S. M. (2018). How do independent directors influence corporate risk-taking? Evidence from a quasi-natural experiment. *International Review of Finance*, 18(3), 507–519. <https://doi.org/10.1111/irfi.12144>
- Kontesa, M., Chai, L. S., Brahmana, R. K., & Contesa, S. (2020). Do Female Directors Manipulate Earnings? *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), 141. <https://doi.org/10.24843/jiab.2020.v15.i02.p01>
- La Rocca, M., La Rocca, T., Staglianò, R., Vecellio, P., & Montalto, F. (2019). *Gender diversity, cash holdings* and the role of the institutional environment: empirical evidence in Europe. *Applied Economics*, 51(29), 3137–3152. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1566687>
- Levi, M., Li, K., & Zhang, F. (2014). Director gender and mergers and acquisitions. *Journal of Corporate Finance*, 28, 185–200. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.005>
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 404–413. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00570.x>
- Suherman. (2017). Pengaruh CEO Wanita Terhadap *Cash holding* Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 48–58. www.straitstimes.com,
- Terjesen, S., & Sealy, R. (2016). Board Gender Quotas: Exploring Ethical Tensions from A Multi-Theoretical Perspective. *Business Ethics Quarterly*, 26(1), 23–65. <https://doi.org/10.1017/beq.2016.7>
- Triana, & Asri, M. (2017). The Impact Of Female Directors On Firm Performance: Evidence From Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 32(1), 19–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jieb.21994>