

**Pengaruh Keberagaman Gender Manajemen Puncak terhadap *Financial Distress*  
(Studi di Sektor Energi Indonesia)**

**Rangga Dhia Majduddin<sup>1</sup>, Susanti<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1,2</sup>

---

**ARTICLE INFO**

---

**Keywords:**

Financial distress, keberagaman gender, dewan direksi, dewan komisaris, komite audit

---

**ABSTRACT**

---

*This article aims to determine the influence of gender diversity in the form of women's presence on the board of directors, board of commissioners and audit committee on the risk of financial distress faced by energy sector companies in Indonesia. The use of the board of commissioners and the audit committee is part of the latest research considering that Indonesia uses a two-tier system in top management structure. The sample of companies consist of 46 companies during the 2020-2022. The hypothesis in this paper will be tested using a logistic regression test. The findings of this paper show that gender diversity at the board of directors has a negative influence on the risk of financial difficulties faced by companies. Meanwhile, the gender diversity of the board of commissioners and the audit committee has no effect on financial distress. Further research is expected to develop the number of samples and update measurements with other methods.*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

**Corresponding Author:**

Rangga Dhia Majduddin  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Email: radimz921@gmail.com

---

**[1.]Pendahuluan**

Tahap akhir penurunan kinerja keuangan perusahaan dapat menjadi awal lebih banyak munculnya peristiwa dahsyat yaitu kebangkrutan atau likuidasi, kondisi tersebut dapat dinyatakan sebagai *financial distress*. Semakin awal perusahaan mendapatkan informasi mengenai *financial distress* dapat mempercepat tindakan yang harus dilakukan oleh internal perusahaan untuk mencegah timbulnya permasalahan keuangan, seperti merger atau pengambilalihan tata kelola yang lebih baik serta berfungsi sebagai alat pemberi informasi dini mengenai kemungkinan kebangkrutan di masa depan (Platt & Platt, 2002). *Financial distress* dikaitkan pada kondisi perusahaan yang tidak sanggup untuk melakukan pelunasan kewajiban atau utang pada saat jatuh tempo (Geng et al., 2015). Pernyataan tersebut dikuatkan pada penelitian lainnya bahwa utang keuangan merupakan penyebab utama terjadinya *financial distress* atau *default* yang dialami banyak perusahaan (Pham Vo Ninh et al., 2018).

Analisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap fenomena *financial distress* merupakan hal yang penting bagi akademisi. Selanjutnya, memahami bagaimana tata kelola perusahaan mempengaruhi tekanan keuangan harus menjadi alat utama, membentuk kerangka struktural yang lebih andal, efisiensi dalam melakukan operasional, informasi dikembangkan secara transparan, perlindungan kepada pemangku kepentingan dan membantu mengurangi risiko (Mariano et al., 2020). Pembahasan di ranah akademik dari yang semula hanya berfokus pada kontribusi faktor keuangan meluas menjadi faktor tata kelola perusahaan, keberagaman manajemen puncak dan faktor non keuangan lainnya (Guizani & Abdalkrim, 2023; Maier & Yurtoglu, 2022; Mariano et al., 2020).

Salah satu faktor non keuangan yang belakangan ini menarik untuk dibahas adalah bagaimana peran dewan direksi perempuan dalam upaya pengelolaan risiko *financial distress*. Kesetaraan gender tidak hanya melibatkan isu-isu perempuan dalam masyarakat, tetapi juga dalam isu-isu bisnis. Keterlibatan perempuan dianggap sangat penting untuk pengembangan bisnis (Abbas & Frihatni, 2023). Kepemimpinan dewan direksi perempuan banyak dibahas dari skala perusahaan keluarga sampai dengan perusahaan yang berstatus publik (Abbas & Frihatni, 2023; Efferin et al., 2016; García & Herrero, 2021; Guizani & Abdalkrim, 2023). Tata kelola, transparansi, pemantauan, dan perlindungan hak pemegang saham dapat meningkat bila terdapat direktur perempuan yang menjadi bagian dari pemegang tata kelola perusahaan. Peran kontrol ini dianjurkan oleh teori agensi yang menganggap bahwa kehadiran perempuan di dewan memantau implementasi strategi untuk memastikan bahwa kepentingan pemegang saham dilindungi dan selaras dengan kepentingan manajer (Guizani & Abdalkrim, 2023).

Penelitian ini meluaskan peran perempuan bukan hanya di ranah dewan direksi, namun juga di dewan komisaris dan dewan komite audit sebagai bagian dari kebaruan riset. Ketiga posisi ini penting dalam mendorong kemajuan perusahaan. Pengawasan tata kelola perusahaan khususnya kebijakan yang diterapkan oleh eksekutif merupakan tanggung jawab dewan komisaris. Penerapan visi, misi, tujuan dan strategi di perusahaan serta melaporkan hasil kinerja kepada pemegang saham merupakan wewenang dewan direksi yang merupakan eksekutif bisnis. Terkait dengan komite audit, perannya adalah untuk membantu komisaris dalam melakukan pengawasan dan audit dan mengevaluasi kinerja perusahaan (Abbas & Frihatni, 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap keberagaman gender di struktur manajemen puncak pada perusahaan energi di Indonesia yang menganut *two tier system* yang diatur pada UU perseroan terbatas. *Two tier system* ini artinya ada yang menjadi dewan pelaksana operasional dan ada dewan yang menjadi pengawas. Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengaruh kehadiran perempuan di masing-masing *tier* tersebut yaitu dewan direksi, dewan komisaris dan komite audit terhadap risiko kesulitan keuangan yang dialami oleh perusahaan sektor energi di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan dua basis teori yaitu teori agensi dan ketergantungan sumber daya sebagai landasan penyusunan kerangka berpikir. Teori agensi menyatakan terdapat kontrak antara *prinsipal* dengan orang atau pihak lain (agen) untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa otoritas pengambilan keputusan pada agen (Jensen & Meckling, 1976). Hubungan teori agensi dengan keragaman gender adalah kehadiran perempuan pada dewan puncak dapat memantau implementasi strategi untuk memastikan bahwa kepentingan pemegang saham dilindungi dan selaras dengan kepentingan manajer (Guizani & Abdalkrim, 2023). Dewan perusahaan bertanggung jawab untuk melindungi kepentingan pemangku kepentingan. Secara umum, keragaman struktur dewan secara keseluruhan meningkatkan fungsi pemantauan. Sementara itu berdasarkan teori ketergantungan sumber daya, adanya keragaman gender pada dewan dapat meningkatkan kemampuan dan meluaskan pola pikir (Kim & Starks, 2016). Perempuan

dianggap sebagai sumber daya manusia yang memberikan perspektif yang lebih bervariasi sehingga teori ketergantungan sumber daya dapat berafiliasi dengan pemahaman keragaman gender di sektor bisnis (Abbas & Frihatni, 2023).

Regulasi mengenai keberagaman gender di posisi manajemen puncak di Eropa pada tahun 2020 diproyeksikan sebesar 40%, meskipun secara aktual masih di 30% (García & Herrero, 2021). Bila melihat persentase di negara-negara berkembang tentu masih di bawah Eropa, namun perkembangan saat ini mengarah ke pertumbuhan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu pengembangan pemikiran mengenai pengaruh keberagaman gender pada posisi manajemen puncak terhadap risiko *financial distress* perusahaan mulai banyak dilakukan oleh peneliti di berbagai negara berkembang seperti Malaysia, China, Pakistan dan negara-negara lainnya (Abbas & Frihatni, 2023; Ali et al., 2023; Guizani & Abdalkrim, 2023; Maier & Yurtoglu, 2022; Ud-Din et al., 2020).

Dari perspektif teori agensi dan ketergantungan sumber daya, adanya keberagaman gender di dewan direksi menunjukkan fungsi pengawasan yang baik dan sudut pandang pengetahuan yang lebih luas (Guizani & Abdalkrim, 2023; Kim & Starks, 2016). Keberagaman gender di dewan sering dilihat sebagai pendorong nilai-nilai perusahaan dan kinerja perusahaan melalui keragaman yang lebih tinggi dan diskriminasi yang lebih rendah (Maier & Yurtoglu, 2022). Penelitian sebelumnya menghasilkan fakta bahwa risiko perusahaan terkena *financial distress* dapat turun seiring meningkatnya keberagaman gender di dewan direksi (Abbas & Frihatni, 2023; Ali et al., 2023; Maier & Yurtoglu, 2022). Dari penjelasan tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1: keberagaman gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap *financial distress*.

Keragaman gender dapat membantu perusahaan mendapatkan perspektif yang lebih luas karena inklusivitas ide yang lebih besar dan keputusan yang beragam sehingga perusahaan pada akhirnya dapat menemukan solusi ketika kondisi keuangan mengalami penurunan (Abbas & Frihatni, 2023). Mengacu pada hasil penelitian sebelumnya didapatkan hasil bahwa kehadiran perempuan pada dewan komisaris perusahaan cenderung menurunkan risiko *financial distress* perusahaan (Abbas & Frihatni, 2023).

H2: keberagaman gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap *financial distress*.

Pada konteks keilmuan akuntansi, komite audit dan komite manajemen risiko merupakan hal yang sama dan relevan. Audit berkenaan dengan pemeriksaan keandalan laporan keuangan, sedangkan manajemen risiko menilai aktivitas bisnis yang melekat adanya risiko; keduanya memiliki peran dalam menentukan kualitas pelaporan (Jia, 2019; Strobl et al., 2016). Mengacu pada penelitian sebelumnya didapatkan hasil bahwa adanya keberagaman gender di tingkat komite audit dapat menurunkan risiko *financial distress* perusahaan (Jia, 2019).

H3: keberagaman gender komite audit berpengaruh negatif terhadap *financial distress*.

## [2.]Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi logistik sebagai alat statistik untuk menguji tiga hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Sampel yang digunakan adalah perusahaan sektor energi yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama rentang tahun 2020-2022. Periode tersebut digunakan karena periode covid-19 dimulai dan berakhir pada rentang tahun tersebut sehingga diharapkan dapat menjelaskan kondisi kesulitan keuangan perusahaan selama masa pandemi.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah *financial distress* yang diukur menggunakan model *Altman Z-Score* (Altman, 1968). Model ini banyak digunakan oleh peneliti lain dalam menilai risiko *financial distress* karena menggunakan setidaknya lima rasio keuangan yang

mampu menggambarkan kondisi menyeluruh mengenai keuangan perusahaan. Berikut ini merupakan detail dari model tersebut:

$$Z\text{-Score} = 1.2x_1 + 1.4x_2 + 3.3x_3 + 0.6x_4 + 1.0x_5$$

Pada rumus diatas,  $x_1$  merupakan perbandingan modal kerja terhadap aset total perusahaan,  $x_2$  menjelaskan perbandingan laba yang ditahan terhadap aset total,  $x_3$  mewakili laba sebelum *interest* dan *tax* terhadap aset total,  $x_4$  membandingkan nilai buku ekuitas terhadap kewajiban total, dan  $x_5$  mewakili rasio penjualan terhadap total aset. *financial distress* diperkirakan akan dialami oleh perusahaan yang mendapatkan nilai Altman Z-score di bawah 1,81, sementara itu perusahaan dengan nilai Altman Z-score di atas 2,99 tidak menghadapi *financial distress*. Di antara dua kondisi yang disebutkan sebelumnya, yaitu kisaran antara 1.81 dan 2.99 didefinisikan sebagai zona abu-abu. Penelitian ini menggunakan variabel *dummy* dengan nilai 1 bila perusahaan dalam kondisi *financial distress* dan nilai 0 bila tidak dalam kondisi *financial distress*.

Variabel independen pada penelitian ini adalah keberagaman gender di dewan direksi, dewan komisaris dan komite audit yang diukur berdasarkan jumlah dewan direksi, komisaris dan komite audit perempuan terhadap total dewan direksi, komisaris dan komite audit (García & Herrero, 2021; Jia, 2019; Maier & Yurtoglu, 2022; Priyanto & Setiawan, 2023; Rosadi & Dillak, 2023). Sementara itu variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran dewan direksi yang diukur menggunakan jumlah total dewan direksi, ukuran dewan komisaris menggunakan total jumlah dewan komisaris dan ukuran perusahaan diukur menggunakan logaritma natural total aset perusahaan.

### [3.] Hasil dan Pembahasan

#### Statistik Deskriptif

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GENDERDIVBOD	138	.00	.43	.0829	.14017
GENDERDIVBOC	138	.00	.50	.0857	.14128
GENDERDIVAC	138	.00	.67	.1709	.22013
BODSIZE	138	2.00	11.00	4.2101	1.74863
BOCSIZE	138	2.00	8.00	3.8841	1.57569
COMPSIZE	138	24.04	38.21	29.2407	2.28597
FINANCIAL DISTRESS	138	.00	1.00	.5000	.50182
Valid N (listwise)	138				

Tabel 1 diatas memperlihatkan ringkasan atas statistik deskriptif dari penelitian ini. *Financial distress* memiliki nilai *mean* 0.5 dengan nilai terendah adalah 0 dan maksimum sebesar 1. Seperti yang dibahas pada bagian sebelumnya variabel *financial distress* menggunakan nilai *dummy* 0 untuk perusahaan yang tidak berisiko *financial distress* dan nilai 1 untuk perusahaan

yang berisiko *financial distress*. Untuk variabel independen keberagaman gender dewan direksi dan komisaris masing-masing mendapatkan nilai *mean* yang relatif mirip yaitu 0.082 dan 0.085 sedangkan keberagaman gender di komite audit nilai *mean* senilai 0.170.

### Uji Kelayakan Model Regresi

**Tabel 2. Uji Hosmer and Lemeshow**

Step	Chi-square	df	Sig.
1	10.173	8	.253

Tabel 2 menunjukkan hasil yang didapatkan dari uji *hosmer and lemeshow* yang digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dari penelitian ini. Nilai Chi-square 10.173 dan tingkat sig. sebesar 0.253. Apabila nilai signifikansi tersebut dibandingkan dengan nilai standar toleransi 0.05 maka didapatkan hasil  $0.253 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah fit dan cocok dengan data observasi.

### Uji Keseluruhan Model

**Tabel 3. Uji Keseluruhan Model**

	Block 0	- Block 1
-2 Log likelihood	191.309	135.398

Uji keseluruhan model dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya model yang disusun dan menilai apakah sesuai dengan data yang menjadi bahan dari penelitian. Uji ini akan membandingkan *-2 log likelihood* pada *block 0* dengan *block 1*, apabila nilai *block 1* lebih kecil dari *block 0* maka mengindikasikan model yang digunakan untuk menyusun hipotesis sudah cocok dan layak digunakan. Dari tabel 3 diatas didapatkan hasil *-2 log likelihood block 0* sebesar 191.309 dan pada *block 1* sebesar 135.398 sehingga dapat disimpulkan bahwa model untuk menyusun hipotesis sudah cocok dan layak digunakan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	135.398 <sup>a</sup>	.333	.444

Tabel 4 mengenai uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen yang ambil bagian pada penelitian ini terhadap variabel dependen. Dari penjelasan pada bagian *nagelkerke* didapatkan nilai sebesar 0.444 yang menandakan bahwa variabel independen berupa keberagaman gender di dewan direksi, komisaris dan komite audit dapat menjelaskan 44,4% risiko *financial distress*. Sedangkan 55.6% merupakan kontribusi dari variabel independen di luar penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Tabel 5. Uji Regresi Logistik**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>						
GENDERDIVBOD	-4.823	1.596	9.132	1	.003	.008
GENDERDIVBOC	.267	1.626	.027	1	.870	1.305
GENDERDIVAC	.800	.943	.719	1	.396	2.225
BODSIZE	-.766	.244	9.836	1	.002	.465
BOCSIZE	-.502	.209	5.765	1	.016	.605
COMPSIZE	.177	.132	1.801	1	.180	1.194
Constant	.077	3.355	.001	1	.982	1.080

Tabel 5 menjelaskan mengenai hasil uji tiga hipotesis yang disusun pada penelitian ini menggunakan uji regresi logistik. Yang pertama, variabel keberagaman gender di dewan direksi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar -4.823 dan nilai signifikansi sebesar  $0.003 < 0.05$  yang memiliki arti adanya pengaruh negatif pada komposisi dewan direksi yang memiliki keberagaman gender terhadap risiko *financial distress* perusahaan, sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Yang kedua, variabel keberagaman gender di dewan komisaris memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.267 dan signifikansi  $0.870 > 0.05$  yang berarti variabel ini tidak memiliki pengaruh terhadap risiko *financial distress* perusahaan, maka H2 ditolak. Yang ketiga, variabel keberagaman gender di komite audit memiliki koefisien 0.800 dan signifikansi  $0.396 > 0.05$  sehingga *financial distress* tidak dipengaruhi oleh komposisi perempuan pada komite audit, maka dinyatakan H3 ditolak.

Hasil yang didapatkan dari uji regresi logistik pada penelitian ini dapat dibahas menjadi beberapa bagian utama. Adanya pengaruh negatif keberagaman gender di level dewan direksi terhadap risiko *financial distress* perusahaan mendukung hasil yang didapatkan pada penelitian-penelitian sebelumnya seperti (García & Herrero, 2021; Guizani & Abdalkrim, 2023; Maier & Yurtoglu, 2022) yang menjelaskan bahwa kehadiran Perempuan pada dewan direksi mampu menurunkan risiko *financial distress* yang dialami oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat terjadi dikarenakan direktur wanita dapat berkontribusi pada kinerja dewan dengan pengaruh luas mereka pada proses pengambilan keputusan (Guizani & Abdalkrim, 2023). Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi efek partisipasi perempuan di dewan direksi dan dalam pengambilan keputusan keuangan. Perusahaan di Indonesia perlu untuk mempertimbangkan peningkatan kontribusi perempuan sebagai bagian dari dewan direksi. Kehadiran perempuan sebagai bagian dari direktur perusahaan mampu memberikan sudut pandang yang lebih luas dan kemampuan mendeteksi kesalahan pelaporan keuangan dan pemberian kebijakan utang yang lebih ketat yang dapat menghindarkan perusahaan dari risiko terkena *financial distress* (García & Herrero, 2021; Gupta et al., 2020).

Pengaruh negatif keberagaman gender di dewan komisaris terhadap *financial distress* tidak terbukti pada penelitian ini. Tidak adanya pengaruh tersebut sejalan dengan literatur sebelumnya yang disusun oleh (Nuzul & Diyanty, 2024; Ramadhani & Adhariani, 2017). Hasil yang bertolak belakang dengan penelitian (Abbas & Frihatni, 2023) ditengarai oleh rendahnya

persentase komisaris perempuan di perusahaan yang hanya sekitar 8%. Rendahnya persentase tersebut yang menyebabkan belum terlihatnya kontribusi dari para komisaris perempuan.

Kondisi yang sama berlaku pada keberagaman gender di komite audit yang tidak berpengaruh terhadap risiko *financial distress* perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Abbas & Frihatni, 2023) bahwa dimungkinkan terdapat faktor lain yang menyebabkan kontribusi komite audit perempuan belum dapat menurunkan risiko *financial distress* perusahaan, meskipun secara persentase keberagaman gender komite audit cukup tinggi sekitar 17%. Salah satu faktor yang dianggap merupakan pendorong tidak adanya pengaruh tersebut adalah *moral hazard*, yaitu adanya perilaku oportunistik dari agen untuk mementingkan kesejahteraan personal dibandingkan mengutamakan kepentingan pemilik perusahaan (Ramadhani & Adhariani, 2017).

#### [4.] Kesimpulan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat menjelaskan pengaruh faktor-faktor non keuangan yang memiliki kontribusi terhadap risiko *financial distress* entitas perusahaan melalui beberapa variabel independen berupa keberagaman gender yang secara khusus kami bagi menjadi tiga tingkatan yaitu keberagaman gender pada dewan direksi, komisaris dan komite audit. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji menggunakan metode statistik uji regresi logistik.

Penelitian ini memiliki kesimpulan yang dapat dirangkum menjadi beberapa hal. Pertama, adanya pengaruh negatif kehadiran perempuan pada komposisi dewan direksi terhadap risiko kesulitan keuangan perusahaan, dapat diartikan semakin tinggi proporsi perempuan pada dewan direksi akan mampu menurunkan risiko masalah keuangan yang berujung pada kebangkrutan suatu usaha. Mengurangi biaya agensi dan meningkatkan kinerja keuangan menjadi salah satu tanggung jawab dewan direksi yang bertindak sebagai perwakilan pemegang saham (Fama et al., 1998). Dewan direksi perempuan dalam hal ini merupakan contoh nyata bahwa keberagaman gender berupa kehadiran perempuan pada dewan puncak dapat memantau implementasi strategi untuk memastikan bahwa kepentingan pemegang saham terlindungi (Guizani & Abdalkrim, 2023). Selain itu, adanya dewan perempuan dapat memberikan sudut pandang yang berbeda dan kontrol yang lebih baik sehingga *agency cost* akan turun (Loukil et al., 2019). Kedua, tidak adanya pengaruh kehadiran perempuan pada dewan komisaris dan komite audit pada risiko *financial distress* dapat dihubungkan dengan teori ketergantungan sumber daya, artinya terdapat faktor sumber daya diluar *value* yang dimiliki oleh komisaris dan komite audit perempuan yang dapat lebih signifikan mempengaruhi *financial distress*, bisa dikarenakan proporsi perempuan yang masih sedikit dibanding pria ataupun adanya perilaku *moral hazard* yang dapat menyebabkan tidak munculnya pengaruh tersebut.

Implikasi dari penelitian ini, para pemangku kepentingan ataupun *principal* dari berbagai perusahaan perlu untuk mempertimbangkan peningkatan persentase dewan direksi perempuan dalam rangka mencegah dan menanggulangi risiko *financial distress* yang bisa dihadapi perusahaan. Selain itu untuk memastikan kontribusi dewan komisaris dan komite audit perempuan, perusahaan perlu mempelajari faktor dan kecenderungan *issue* yang dihadapi pada jenjang jabatan tersebut dalam bentuk peningkatan pengawasan.

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini adalah periode tahun yang cukup singkat dan sektor industri yang hanya berfokus pada kontribusi satu sektor di perusahaan energi yang ada di BEI. Penelitian ke depannya perlu untuk meningkatkan jumlah sampel dengan membandingkan risiko *financial distress* antar sektor bahkan antar negara. Selain itu dapat menggunakan pendekatan pengukuran lain untuk dapat menjelaskan nuansa baru pada keberagaman gender manajemen puncak.

**Daftar Pustaka**

- Abbas, A., & Frihatni, A. A. (2023). Gender diversity and firm performances suffering from financial distress: evidence from Indonesia. *Journal of Capital Markets Studies*, 7(1), 91–107. <https://doi.org/10.1108/JCMS-12-2022-0045>
- Ali, S., Rehman, R. ur, Aslam, S., Khan, I., & Murtaza, G. (2023). Does board diversity reduce the likelihood of financial distress in the presence of a powerful Chinese CEO? *Management Decision*, 61(6), 1798–1815. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2022-0007>
- Altman, E. I. (1968). American Finance Association Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy. In *Source: The Journal of Finance* (Vol. 23, Issue 4). <http://www.jstor.org>URL:<http://www.jstor.org/stable/2978933>[http://www.jstor.org/stable/2978933?seq=1&cid=pdf-reference#references\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/2978933?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents)
- Efferin, S., Frisko, D., & Hartanto, M. (2016). Management control system, leadership and gender ideology. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 6(4), 314–339. <https://doi.org/10.1108/jaee-10-2013-0052>
- Fama, E. F., Jensen, M. C., Jensen, © M C, & Fama, E. F. (1998). AGENCY PROBLEMS AND RESIDUAL CLAIMS. In *Journal of Law & Economics* (Vol. 6). Harvard University Press. <http://papers.ssrn.com/abstract=94032>.
- García, C. J., & Herrero, B. (2021). Female directors, capital structure, and financial distress. *Journal of Business Research*, 136, 592–601. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.061>
- Geng, R., Bose, I., & Chen, X. (2015). Prediction of financial distress: An empirical study of listed Chinese companies using data mining. *European Journal of Operational Research*, 241(1), 236–247. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2014.08.016>
- Guizani, M., & Abdalkrim, G. (2023). Does gender diversity on boards reduce the likelihood of financial distress? Evidence from Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(2), 287–306. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0277>
- Gupta, V. K., Mortal, S., Chakrabarty, B., Guo, X., & Turban, D. B. (2020). CFO Gender and Financial Statement Irregularities. In *Journal: Academy of Management Journal Manuscript ID*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). THEORY OF THE FIRM: MANAGERIAL BEHAVIOR, AGENCY COSTS AND OWNERSHIP STRUCTURE. In *Journal of Financial Economics* (Vol. 3). Q North-Holland Publishing Company.
- Jia, J. (2019). Does risk management committee gender diversity matter? A financial distress perspective. *Managerial Auditing Journal*, 34(8), 1050–1072. <https://doi.org/10.1108/MAJ-05-2018-1874>
- Kim, D., & Starks, L. T. (2016). Gender diversity on corporate boards: Do women contribute unique skills? *American Economic Review*, 106(5), 267–271. <https://doi.org/10.1257/aer.p20161032>
- Loukil, N., Yousfi, O., & Yerbanga, R. (2019). Does gender diversity on boards influence stock market liquidity? Empirical evidence from the French market. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(4), 669–703. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2018-0291>

- Maier, F., & Yurtoglu, B. B. (2022). *Board Characteristics and the Insolvency Risk of Non-Financial Firms*. <https://doi.org/10.3390/jrfm>
- Mariano, S. S. G., Izadi, J., & Pratt, M. (2020). Can we predict the likelihood of financial distress in companies from their corporate governance and borrowing? *International Journal of Accounting and Information Management*, 29(2), 305–323. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-08-2020-0130>
- Nuzul, A. I., & Diyanty, V. (2024). Does The Gender Diversity Of The Board Of Commissioners, Family Ownership, And Institutional Ownership Reduce The Likelihood Of Financial Distress During Covid-19? How to Cite. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 2159–2172. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2>
- Pham Vo Ninh, B., Do Thanh, T., & Vo Hong, D. (2018). Financial distress and bankruptcy prediction: An appropriate model for listed firms in Vietnam. *Economic Systems*, 42(4), 616–624. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2018.05.002>
- Platt, H. D., & Platt, M. B. (2002). Predicting Corporate Financial Distress: Reflections on Choice-Based Sample Bias. In *JOURNAL OF ECONOMICS AND FINANCE o* (Vol. 26).
- Priyanto, P., & Setiawan, R. (2023). THE CHARACTERISTICS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS, COMPANY CHARACTERISTICS AND FINANCIAL DISTRESS AT FERTILIZER COMPANIES IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2017). SEMAKIN BERAGAM SEMAKIN BAIK? ISU KEBERAGAMAN GENDER, KEUANGAN, DAN INVESTASI PERUSAHAAN. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(1), 1–13. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkdp>
- Rosadi, R. R. D. C., & Dillak, V. J. (2023). Pengaruh Gender Diversity, Expertise Diversity, CEO Duality dan Board Size terhadap Prediksi Financial Distress. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3328. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.3972>
- Strobl, S., Rama, D. V., & Mishra, S. (2016). Gender diversity in compensation committees. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 31(4), 415–427. <https://doi.org/10.1177/0148558X16655704>
- Ud-Din, S., Khan, M. Y., Javeed, A., & Pham, H. (2020). Board Structure and Likelihood of Financial Distress: An Emerging Asian Market Perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 241–250. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.241>