

ANALISIS KEANEKARAGAMAN JENIS KELAMIN, TATA KELOLA PERUSAHAAN DAN TANTANGAN MANAJEMEN EMOSIONAL PERUSAHAAN TRAVEL KOTA SURABAYA

Dimas Ade Setiawan¹⁾, Khulwatul Imaniyah²⁾, Ayu Diana Dewi³⁾, Sentot⁴⁾, Imam Wahjono⁵⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya
email: dhey mazbeck@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya
email: khulwatuliamniyah@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya
email: Ayudianadewi08@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keaneka ragam gender dalam tata kelola perusahaan dan implikasi terhadap kinerja perusahaan dan kecerdasan emosional. Dengan mengetahui peran perempuan dalam memimpin perusahaan modern dan kesenjangan tertunda dan diratakan, metode yang digunakan penelitian ini termasuk penelitian dalam dua cara yang berbeda: (1) bentuk kesenjangan yang besar masih ada antara Pria dan Wanita di bagian atas Tourist Organisasi di seluruh dunia (2) berpendapat antara penelitian yang diketahui jenis kesenjangan keaneka ragam jenis kelamin yang ada. Khusus untuk posisi tertentu dipegang oleh perempuan di setiap manajer perusahaan dan hubungannya dengan kecerdasan emosional, sebagai langkah pertama untuk agenda penelitian. Hasil diharapkan kesenjangan yang relevan dalam tiga hal dilihat: kehadiran, gaji dan senioritas perusahaan travel di kota Surabaya. Perempuan cenderung terfokus hanya pada beberapa tugas perusahaan seperti pemasaran dan Mereka yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam pandangan pertama yang bisa dianggap manifestasi tambahan kesenjangan gender, pada saat yang sama adalah kesempatan untuk menghubungkan perusahaan-perusahaan modern untuk gaya baru manajemen di mana bisa Pendekatan seperti kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam perusahaan.

Kata Kunci: Keanekaragaman jenis kelamin, tata kelola perusahaan, manajemen emosional

PENDAHULUAN

Perusahaan, khususnya, perusahaan-perusahaan terdaftar, menghadapi persyaratan yang kuat, bahkan lebih dalam skenario pasca-krisis, untuk akun-mampu untuk kinerja mereka. Pemegang saham tidak hanya publik untuk menginformasikan. Ada ada berbagai kelompok kepentingan, seperti pelanggan, pemasok, karyawan, lembaga-lembaga publik, antara lain, WHO tidak hanya capai tradisional expectations mereka, tetapi mereka juga ingin Berinteraksi dengan perusahaan Itu Melakukan dengan cara etika dan bertanggung jawab. Kesetaraan gender merupakan masalah besar dalam manajemen modern, publik dan swasta Kedua. Ada dua prinsip dasar yang saling melengkapi: yang pertama terdiri dari sosial jus-Tice, yang mengarah untuk menyediakan wanita Dengan Peluang yang sama dengan pria dalam hal akses ke pekerjaan, memperlakukan termasuk manajemen senior, kemudian Menerapkan tindakan diskriminasi positif untuk memecahkan Kekurangan dari masa lalu. Prinsip kedua adalah bukti yang berkembang dalam literatur akademis dan bisnis yang Ketika tim pada umumnya dan manajemen papan khususnya yang lebih beragam, dalam hal gender Juga, perusahaan percobaan untuk peningkatan bisnis yang signifikan. Kedua realitas dapat memainkan peran sinyal pasar oleh perusahaan, dalam rangka untuk menangkap perhatian dari kerumunan tumbuh investor lebih bertanggung jawab, sekutu komersial, calon karyawan potensial untuk posisi kunci, dll (Srivastava, McInish, Kayu, & Capraro, 1997).

Pada saat yang sama, gaya baru dari manajemen muncul, di esta lingkungan di mana semua jenis pemangku kepentingan menunjukkan kesadaran yang berkembang berkaitan dengan Kekhawatiran lingkungan dan sosial. Sebagaimana digariskan oleh Palmer, Walls, Burgess, dan Stough 2001. ularly

partic di-service-oriented perusahaan, peran kunci dari manajemen adalah untuk memotivasi dan keterampilan interpersonal Efektif menggunakan untuk menyenangkan sikap yang lebih baik. Menurut penulis ini, Emotional Intelligence (EI) dapat memainkan peran penting dalam proses seleksi pengurus Itu Kekhawatiran

Penulis lain mengeksplorasi hubungan antara Memiliki emo-tional put intelijen dalam tindakan dalam organisasi dan variabel gender. Mandell dan Pherwani (2003) menemukan perbedaan yang signifikan antara manajer pria dan wanita mencetak kecerdasan emosional. Jika EI harus Mewakili kekuatan yang tumbuh di zaman modern man-agement, keragaman jenis kelamin Bisa menjadi topik penelitian yang menarik.

Sektor pariwisata, Anda belum Pernah Berkunjung menyadari ini sosial dan Perubahan bisnis yang sudah-sudah berlangsung selama beberapa dekade, semakin Memasukkan Kedua perempuan dan laki-laki ke dalam staf ITS, Meskipun pertanyaannya tetap seperti apa sejauh masih ada bias Itu menghambat perempuan dari sepenuhnya Memasukkan ke atas posisi mengelola-ment. Skalpe (2007) dan Munoz ~ -Bullón (2009) Dieksplorasi dalam kesenjangan gaji, masing-masing Norwegia dan Spanyol, menemukan industri Bahwa sebagai menarik untuk Memahami fenomena ini, jika penelitian lebih lanjut ditambahkan ke Bukti mereka. Dengan tujuan menjelajahi antar-hubungan antara konsep-konsep ini, peran perempuan dalam memimpin perusahaan modern dan kesenjangan tertunda di kesetaraan Menganalisis, dan dampak potensial pada kinerja diteliti juga. perusahaan wisata terdiri sampel perusahaan, karena berkembang eco-nomic dampak ITS. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi Kemudian dalam dua cara yang berbeda: (1) itu akan mengeksplorasi besarnya potensi kesenjangan masih ada persaingan Antara Pria dan wanita di bagian atas Tourist Organisasi di seluruh perusahaan travel disurabaya dalam krisis keuangan di mana, MenurutRekker, Benson, dan Faff 2014. Hubungan Antara Variabel-variabel kunci dapat Telah dimodifikasi dan (2) itu akan SEV-eral penelitian Sarankan Mengingat jenis kesenjangan jalur jender terdeteksi dan Hubungannya dengan bentuk-bentuk baru dari manajemen dalam asli. Tetap-der kertas disusun sebagai Mengikuti. bagian2 memperkenalkan segitiga konseptual keanekaragaman jenis kelamin, kinerja perusahaan dan kecerdasan emosional, dan Mengidentifikasi pertanyaan tertunda penelitian. bagian3 menggambarkan metodologi penelitian kami. Hasil pra- sented dalam Bagian4 dan, a Bagian 5 Menyimpulkan.

METODE PENELITIAN

Mekanisme untuk memantau perilaku banyak perusahaan, Terutama Mereka ukuran yang lebih besar, dan akibatnya Tubuh mereka mengelola-ment, telah Selalu Berkunjung di pusat perhatian di bidang akademik yang beragam. Sebagai perilaku perusahaan ini telah khawatir orang lebih beragam dan Organisasi, tidak hanya pemegang saham mereka, Tapi Juga karyawan, pelanggan dan pemasok, pesaing, bod-ies publik, lingkungan dan media, manajemen bisnis Telah Secara bertahap menjadi lebih transparan dan beragam, dan ini memiliki efek pada struktur HAD dan komposisi dewan direksi dan, kemudian, pada gaya manajemen perusahaan mereka. Tiga jalur yang berbeda dapat terbuka untuk mengeksplorasi bagaimana papan manajemen Berkembang Dalam iklim ini baru perusahaan: link Antara keragaman gender dan gaya baru dan keterampilan manajemen,

Mencoba untuk mengeksplorasi pertama link Antara kecerdasan emosional dan jenis kelamin, adalah relevan untuk dicatat itu, sejak populer tertulis-ings dari Goleman (1995). terdapat minat yang tumbuh di berkembang dari pandangan sederhana kecerdasan berdasarkan kemampuan akademik untuk gambaran yang lebih kompleks dari kemampuan. Seperti Disurvei oleh Mandell dan Pherwani (2003). itu Mayer-Salovey Caruso Emotional Intelli-gence Test (MSCEIT) (1999) Mengukur empat bidang kemampuan kecerdasan emosional: persepsi, fasilitasi pemikiran, pemahaman, dan manajemen, baik melampaui keterampilan tradisional linguistik dan logis-matematis. Ini memungkinkan transisi dari Perkembangan quotients Intelligence tradisional (IQ) untuk orang-orang yang lebih komprehensif emosional (EQ dan instrumen pengukuran berikutnya). Beberapa studi telah mengidentifikasi

bagaimana perempuan per-bentuk yang lebih baik dalam pengukuran kecerdasan emosional (Mandell & Pherwani 2003; Mayer & Geher 1996; Mayer, Caruso, & Salovey, 1999) dan Studi ini Pertama Mengidentifikasi link Antara emosi manusia-agement dan kinerja yang lebih baik. Bahkan, ada yang berbeda Beberapa studi konseptual dari perspektif yang menghubungkan EQ untuk kesuksesan bisnis orang dan MAKA Organisasi mereka. Kadang-kadang kemampuan manajer puncak yang Berlabel dengan nama yang berbeda sebagai kompetensi sosial (baron & Markman, 2003) dan dalam kasus lain mengidentifikasikan fying-EQ Dengan kemampuan khusus seperti kepemimpinan (Dulewicz & Higgs, 2003). Ini pekerjaan sebelumnya cenderung Mengidentifikasi tingkat yang lebih tinggi EQ sukses, misalnya, Ketika tugas diatur dalam proyek (Rezvani et al., 2016). sampel Jadi, selama EQ dapat dihubungkan dengan gender penyelam-sity, studi gender dalam tata kelola perusahaan Menjadi topik yang lebih bahkan Tengah untuk penelitian lebih lanjut, Memiliki dalam pikiran itu penulis ini digunakan multi-industri dan wawancara kepada petugas manajemen penelitian metode, yang merupakan undangan untuk Memberikan ke bidang ini dari perspektif metodologis yang berbeda. Baru-baru ini, penulis lain Apakah Disarankan wanita di atas superioritas laki-laki di ini kemampuan emosional, sepertiRambut, Sorrel, Fernandez-Pinto, Extremera, dan Fernandez-Berrocal (2016) dan Mohanty dan das (2017).

Bahkan, ini dan aspek penting lainnya dari tata kelola perusahaan Ilmiah Telah Belajar di dalam, karena ada hukum Praktis Perkembangan Dalam hal ini. Apakah harus mencatat, di tingkat internasional, Upaya yang dilakukan oleh penulis yang berbeda untuk menghubungkan charac-teristics tata kelola perusahaan Dengan krisis 1929 dan selanjutnya Depresi Besar tahun 1930-an. karya baru-baru ini masih ana-lyze dampak tata kelola perusahaan pada hasil atau nilai perusahaan (Shawtari, Salem, Hussain, Alaeddin, & Thabit, 2016). Dalam hal ini, perlu Memperhatikan karya Clarke (2004). serta Bahwa hibah (2003). kedua Yang menekankan fakta itu adalah mungkin untuk menggambar garis sejajar Antara siklus ekonomi dan gaya tata kelola perusahaan.

Gaya ini sangat bergantung pada bagaimana papan manajemen terdiri. Seperti di daerah lain, kehadiran perempuan di pemerintahan cor-porate telah-telah berkembang dari waktu ke waktu. Tapi Fakta ini dipandang oleh beberapa penulis tidak hanya sebagai pemulihan tempat tidak adil pengangguran, tetapi sebagai faktor yang positif dapat mempengaruhi manajemen busi-ness, sementara ada Tampaknya menjadi bukti yang Itu Kenaikan keragaman manusia dari tim manajemen harus dampak positif pada hasil atau posisi keuangan perusahaan. Pekerjaanbas (1997) Disarankan Itu Mereka Pemimpin dengan hasil bagi lebih tinggi emosional (lebih mungkin, wanita) Bisa mencapai kinerja yang lebih baik dan Finan-cial dinilai lebih tinggi oleh bawahannya. Link Antara Gender dan ditingkatkan hasil keuangan memiliki con-menguat Juga Pernah Berkunjung dalam konteks oleh Beberapa baru-baru ini seperti karya KontribusiCatalyst (2011);Kakabadse et al. (2015). dan Opstrup dan Villadsen (2015). di hal gender sebagai kekuatan yang bekerja pada nilai atau hasil, bahkan dengan kesetaraan gender akun Itu tidak bekerja sendiri tetapi dengan faktor tambahan. Tejedo-Romero, Rodrigues, dan Craig, 2017 menjelajah bagaimana dampak gender tingkat keanekaragaman perusahaan Justru transparansi terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan Spanyol. Untuk alasan itu, Dalam penelitian ini, Beberapa variabel tradisional terhubung ke transparansi perusahaan dimasukkan sebagai faktor penjelas potensial. Makalah ini Berkontribusi upaya empiris ini Dengan sampel internasional beragam perusahaan wisata.

Tabel 1. Mengukur Variabel Kesenjangan Gender

Variable dasar	Perhitungan	Keterangan
Kesenjangan variable	jumlah wanita diatas rata-rata	Kehadiran perempuan di Dewan Manajemen
Gaji	Gaji wanita (tertinggi)didas jumlah absolute	Gap gaji Antara kompensasi tertinggi untuk anggota perempuan dan maksimum Sesuai kompensasi

Gap senioritas	Tahun di posisi saat wanita (tertinggi) lebih tahun di posisi saat ini (absolut tertinggi)	Senioritas dari anggota perempuan yang paling berpengalaman, dibandingkan dengan anggota yang berpengalaman diatas rata-rata
----------------	--	--

Table diatas menunjukkan literatur, mencakup penelitian sejauh mana kecerdasan emosional dan jenis kelamin Punya dampak dalam industri dan Prestasi mereka. Pletzer, Nikolova, Kedzior, dan Voelpel 2015. Mengemukakan i Bahwa representasi belaka wanita pada papan perusahaan tidak bisa berhubungan dengan mengencangkan kinerja keuangan jika faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan. Dalam karya ini, kasus spesifik global perusahaan wisata terkemuka dieksplorasi, Menurut Palmer et al. (2001). Koneksi ini dapat berlangsung lebih intensif Terutama di perusahaan-perusahaan berorientasi layanan, fakta Bersama Dengan Itu empiri-cal pekerjaan sebelumnya dilakukan sebelum krisis keuangan. Sejalan Dengan karya Carter, Simkins, dan Simpson (2003); Francoeur, Labelle, dan Sinclair-Desgagne (2008) dan Erhardt, Werbel, dan Shrader (2003) kami akan mencoba untuk melihat tidak hanya apa situasinya di hal kesetaraan, namun keragaman gender yang lebih besar Apakah Juga di bagian atas organisasi mengarah kepada hasil yang lebih baik atau perilaku keuangan signifikan yang berbeda.

Kinerja yang baik dari perusahaan pariwisata menempatkan mereka di internasional pusat juga focus dibidang sosial dan kepentingan ilmiah Dengan intensitas yang lebih besar, Seiring Sehubungan dengan tingkat mereka kesetaraan gender. Maka , sampel penelitian ini Terdiri oleh yang terdaftar 198 di start of service , Data tambahan pada tata kelola perusahaan masing-masing entitas Dikumpulkan dari situs resmi perusahaan dari setiap perusahaan. Sampel ini didalam perusahaan dapat Dianggap sebagai sampel yang berguna dalam arti itu, menjadi perusahaan pariwisata terkemuka di arena global, banyak perusahaan lain yang lebih Menarik dalam praktek bisnis dan dapat Dianggap sebagai pusat depan industri. komposisi indeks dinamis dan menurut start of service, sepenuhnya rinci mendata perusahaan pariwisata seluruh Surabaya di website mereka. Ini sumber data yang digunakan secara digital (online). Khususnya Dalam kasus tertentu data pemerintahan korporate, bahkan sumber data dari laporan perusahaan , kendala teknis atau hukum, tidak semua informasi yang relevan disediakan. Yaitu, tidak semua gaji, untuk semua wanita dan pria hadir dalam data yang diberikan. Sebagai ilustrasi itu, untuk perusahaan pertama dalam sampel.

Kami meneliti keragaman jenis kelamin, Bersama Dengan Perbedaan gaji dan senioritas. Perhatian khusus diberikan untuk posisi tertentu dipegang oleh perempuan di setiap papan, dan Hubungannya dengan kecerdasan emosional.tabel 1 menawarkan tampilan yang lengkap dari dalam variabel penelitian, khususnya, dari tiga metrik untuk benar capture Usulan setiap kesenjangan potensial dalam keragaman jenis kelamin perusahaan ini:

1. Kehadiran: proporsi perempuan di dewan direksi.
2. Gaji (kesetaraan): proporsi gaji maksimum yang diterima oleh wanita di atas gaji maksimum yang diterima oleh anggota bayaran tertinggi dari papan.
3. Senioritas (kesetaraan): senioritas (tahun di posisi saat ini) dari perempuan anggota PALING berpengalaman Dibandingkan Untuk anggota paling berpengalaman dari papan.

Penyusunan Metrik ini tidak memperhitungkan pengukuran sebelumnya sehingga berpengaruh dalam kesenjangan gender, seperti yang digunakan oleh orang-orang Boulouta (2013) untuk metrik hampir identik untuk kehadiran kami dan Rekker et al. (2014) dengan sama salah satu indikator untuk gaji kami. Kalibrasi Metrik ini Anda hidup untuk keinginan kita kerja penelitian berikutnya promot-ing dengan pengumpulan data Bisa Mudah bisa direplikasi dari sumber yang unik. Di sisi lain, penelitian saat ini dalam isu-isu gender membutuhkan indikator yang lebih kompleks Jelas, seperti di Bastida (2018). Untuk kasus tertentu senioritas, inklusi ITS Dalam penelitian ini dibenarkan karena kepentingan dalam bagaimana Variabel esta terkait dengan gaji dan Bagaimana Mereka berkembang dalam Organisasi modern, Dimana lingkungan Menjadi lebih kompetitif dan promosi dan pembayaran tidak lagi terkait dengan senioritas tetapi untuk metrik lain seperti produktivitas (Magoshi & Chang 2009).

Variabel lain terkait dengan negara tersebut dan industri dari setiap perusahaan, Bersama Dengan kinerja keuangan dan ukuran, Diukur oleh Sarana laba bersih dan pendapatan untuk tahun terakhir yang tersedia (tabel 2). Variabel-variabel tersebut secara luas digunakan dalam telah dianalisis Yang bekerja transparansi perusahaan (kebanyakan dari mereka yang disurvei oleh Bonson Ponte Escobar & Rodriguez, 2002; Gandia, 2003). Dalam karya ini, hipotesis yang Diformulasikan dengan cara yang sama: lebih besar dan lebih menguntungkan perusahaan, semakin tinggi adalah pengawasan publik pada kegiatan ITS dan paling transparansi dan etika Cenderung menunjukkan itu. informasi gaji dan Senioritas digunakan, jelas, bila tersedia pada sumber (yaitu, jika ada anggota dewan yang lebih baik dibayar lebih namun, untuk alasan hukum atau teknis data tidak Diungkapkan di profil reuters.com, esta data tidak dapat dihitung, jelas). statistik deskriptif dan biasa kuadrat regresi akan ditampilkan di bagian hasil. Ordi-nary Least kuadrat dipilih sebagai alat awal karena sifat eksplorasi dari penelitian ini. signifikansi global dari model yang dipilih (F-statistik) Individu signifikansi vari-ables penjelas dari (t-statistik) dan asumsi biasa seperti normalitas dalam menghasilkan yang diperoleh residual. OLS (Ordinary Least Squared) adalah teknik umum dalam penelitian Kind ini seperti dalamberuang, Rahman, dan pos (2010).

Tabel 2. Penjelasan Personil

Variabel dasar	Rincian	kode
Negara	461 cabang travel sesurabaya	X1
Sektor	5 kegiatan utama yang hadir dalam sampel perusahaan: intermediasi transportasi	X2
Ukuran	Diukur oleh sarana masing-masing pendapatan keseluruhan untuk tahun fertikal 2017 dan sesuai laba bersih	X3,x4

Tabel 3. Statistic Kunci Untuk Kesenjangan Gender (Kehadiran, Gaji dan Senioritas)

Kesenjangan gender	Kehadiran	Gaji	senioritas
Berarti	0.165553	0.201478	0.639981
Rata-rata	0.153846	0.036748	0.666667
Maksimum	0.428571	1.000000	1.000000
Minimum	1.000000	1.000000	000000
Jumlah	0.113780	0.113790	0.323288

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini Menyediakan gambaran hubungan yang terdeteksi dan yang terbaik model regresi Itu Telah mungkin untuk imple-ment Dengan data yang tersedia. Di tempat pertama,tabel 3 menguraikan situasi untuk tiga jenis kesenjangan dieksplorasi. Menurut itu, kehadiran perempuan di dewan direksi masih langka, par-TERTENTU di, itu adalah kurang dari 17% rata-rata, dengan standar deviasi sekitar 11%. Kisaran untuk tingkat Sesuai senioritas dan gaji kesenjangan adalah masing-masing 20% (31% deviasi) dan hampir 64% (32% deviasi). Ini kesan pertama harus dipertimbangkan perawatan sepenuhnya dalam kasus gaji, karena tidak semua anggota perempuan dewan HAD data yang sangat esta tersedia di semua kasus, tetapi kehadiran dan senioritas selalu tersedia, sehingga, situasi di umumnya adalah dari kesenjangan yang signifikan dalam tiga dimensi.

Mengenai perbedaan gaji, sangat luar biasa. Gaji lebih tinggi dari wanita Mewakili hanya sebagian kecil simbolis apa yang per-ceived oleh orang dibayar terbaik, yang dalam semua kasus adalah seorang laki-laki. Tentu saja, perbedaan ini dapat Dijelaskan dalam hal Tanggung Jawab Bahwa perempuan mencapai dalam karir naik mereka, sebagai metrik ini dirancang untuk menangkap Perbedaan antara gaji terbaik dibayarkan kepada wanita Dengan mutlak terbaik (biasanya CEO atau serupa), tapi yang lain perspec-tive untuk esta esta Itu bias jelas dapat metrik dianggap Sebagai indikator kuantitatif

seberapa jauh wanita dari posisi atas ini. Mengenai senioritas dari posisi, wanita keluar lagi tidak baik. Dari analisis ini, menghadirkan pengalaman kurang artinya, setelah baru-baru bergabung dengan dewan manajerial. Selain itu, mengenai hubungan antara variabel jenis kelamin dan variabel perusahaan lain dikumpulkan, menarik untuk menganalisis perbedaan substansial antara Negara dalam sampel (tabel 4), dengan ketidaksetaraan yang lebih rendah di hadapan untuk perusahaan Sumber artho tour dan travel, perusahaan Patuna haji & umroh, dan Prima rent car, (lebih dari 25% dari kehadiran).

Tabel 4. Kehadiran vs klub perusahaan travel

Nama perusahaan	Kehadiran
Sumber artho tour dan travel	0.316462
cv. hesti jaya express	0.240625
PT. Nata bersama T&T	0.050000
Patuna haji & umroh	0.285714
Wisasa tour & travel	0.265934
Risky mandiri	0.192479
Personal	0.265934
Prima rent car	0.192479
Alaurentinus productuin	0.209167
Wins tour organizer	0.026349
Celindo tour	0.000000
Pacific hotel	0.058442
Krena toure	0.169836
Valerie travel	0.197787
Jumlah	0.165553

Tabel 5. Kehadiran vs sektor kegiatan

Sektor	Kehadiran
Akomondasi	0.246412
Cruises	0.179293
Perantaraan	0.129902
Lautan/ rekeasi	0.182819
Angkutan	0.125112
Jumlah	0.165553

Ketika menganalisis perbedaan terkait dengan sub-sektor kegiatan, hasil tabel 5 menunjukkan bahwa adalah kegiatan di Akomodasi yang lebih banyak perusahaan Mempertahankan Kehadiran mereka perempuan di papan manajemen (hampir 25%) Dibandingkan dengan Transportasi (12%).

Perbandingan tambahan Apakah Diimplementasikan, khususnya, dengan dua variabel keuangan yang bertindak sebagai proxies of ukuran perusahaan: pendapatan dan laba bersih. Gambar. 2 menyajikan perbandingan dari ketiga jenis ketimpangan Sehubungan dengan ukuran dalam kasus Kedua, menemukan hubungan negatif, Artinya, Perusahaan-perusahaan Dengan angka-angka keuangan yang lebih tinggi cenderung kurang beragam di papan mereka, menyajikan lebih ketimpangan dalam tiga dimensi dipertimbangkan. Hubungan negatif ini subse-quentially dieksplorasi oleh Sarana kuadrat biasa ditabel 6. hubungan ini tidak sangat kuat (dalam hal R²), tetapi signifikan pada 5% dalam kasus senioritas, dan pada 1% di hadapan. Hasil ini terutama menarik, karena ternyata bertentangan dengan antara hubungan tersebut.

Pengawasan publik (lebih perusahaan yang lebih besar atau lebih menguntungkan) dan keragaman jenis kelamin, dan kinerja keuangan mediasi peran dan ukuran Itu Bisa telah bermain. (beruang et al., 2010, Larkin, Bernardi, & bosco, 2012). Besar heterogenitas antara perusahaan wisata. bisa menjadi penyebab potensial untuk rasa esta hubungan empiris. Hal ini akan membutuhkan penelitian dan antar-sektor perbandingan lebih lanjut.

Juga ini nyaman untuk menempatkan temuan empiris kita dalam kaitannya dengan sastra Disurvei. Dalam khususnya, Rambut et al. (2016) Mampu mendeteksi tingkat yang lebih besar dari EI dan

kemampuan yang terkait antara perempuan di semua rentang usia, tetapi penulis lain, seperti Mandell dan Pherwani (2003) melakukan tidak menemukan hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dan gaya kepemimpinan trans-formasi dalam organisasi. Selain itu, ada campuran dilihat dalam hasil sebelumnya Mengenai peran EI pada adaptasi gender untuk studi perguruan tinggi, kunci untuk manajemen puncak positions. Memperhatikan kualifikasi tingkat yang lebih tinggi wanita (Tejedo-Romero et al., 2017) terutama dalam konteks Spanyol, itu perlu dicatat bahwa "pekerja pariwisata laki-laki mendapatkan rata-rata 6,7% lebih tinggi dari gaji bulanan sebanding sosial mereka perempuan counterparts" (Munoz ~ -Bullón 2009: 647), untuk situasi yang sama dengan Norwegia yang terdeteksi pada industri pariwisata (Skalpe 2007). Jadi, dalam arti, studi kami adalah konfirmasi dalam hal kesenjangan gaji, tapi di sisi lain itu menambah bukti empiris tambahan untuk melanjutkan diskusi tentang bagaimana EI kinerja dampak.

Dalam rangka untuk menyelesaikan pekerjaan kuantitatif, analisis eksplorasi tambahan Telah Dilaksanakan, sehubungan dengan rincian masing-masing posisi teratas diduduki oleh perempuan di papan manajemen ini. Posisi wanita yang menunjukkan gaji yang lebih baik terdaftar Terdiri dari kutipan dari rele-vant posisi ini dalam sampel. Daftar ini posisi mengungkapkan Bahwa perempuan cenderung terlibat dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, dan kedua, sebagai Wakil Presiden, Wakil'chairmanor' seperti tugas tambahan atau kegiatan yang berhubungan dengan peran Komunikasi Pemasaran dan. Bukti ini dapat ditafsirkan dalam dua cara yang berbeda. Pertama, sebagai manifestasi tambahan gap, selama itu adalah mungkin untuk menemukan wanita di tingkat atas di perguruan tinggi di bidang utama lainnya, seperti Keuangan, Akuntansi, Operasi, dll Tapi, pandangan kedua adalah complementary: sedang Justru Fokus Pada kegiatan ini dan bahkan menjadi begitu buruk Diwakili di badan yang mengatur dari corporations, sifat kegiatan Terlibat Bisa memungkinkan mereka untuk memiliki dampak yang lebih signifikan dalam manajemen mereka gaya seperti Dibahas di sini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam tata kelola perusahaan, terdapat keaneka ragam status gender yang berimplikasi pada kinerja perusahaan dan kecerdasan emosional. Dengan tujuan kesenjangan terhadap peran perempuan dalam memimpin perusahaan modern dapat tertunda. Terdapat beberapa indikator yaitu untuk keragaman jenis kelamin, perbedaan gaji dan senioritas. Perhatian khusus diberikan untuk posisi tertentu dipegang oleh perempuan di setiap lini, dan hubungannya dengan kecerdasan emosional, sebagai langkah pertama untuk melihat kesenjangan potensial dalam keragaman jenis kelamin di perusahaan. Hasil kesenjangan yang relevan dalam tiga dimensi yang sangat disarankan yaitu dilihat dari:

1. Kehadiran: proporsi perempuan di dewan direksi.
2. Gaji (kesetaraan): proporsi gaji maksimum yang diterima oleh wanita di atas gaji maksimum yang diterima oleh anggota bayaran tertinggi dari lini.
3. Senioritas (kesetaraan): senioritas (tahun di posisi saat ini) dari anggota perempuan yang paling berpengalaman dibandingkan anggota yang berpengalaman dari lini lain.

Dari hasil penelitian, terdapat tingkat kehadiran gender perempuan di dewan direksi masih sedikit yakni rata-rata kurang dari 17%, dengan standar deviasi sekitar 11%. Dan kisaran untuk tingkat kesenjangan senioritas dan gaji adalah masing-masing 20% (31% deviasi) dan hampir 64% (32% deviasi). Menurut Mandell dan Pherwani (2003) dalam penelitian ini tidak adanya transformasi hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Selain itu, peran manajemen emosional pada adaptasi gender merupakan kunci untuk posisi manajemen puncak. Memperhatikan kualifikasi tingkat yang lebih tinggi dari perempuan.

Tejedo-Romero et al., (2017) berpendapat bahwa "pekerja laki-laki dalam sektor pariwisata (travel) mendapatkan gaji rata-rata 6,7% lebih tinggi dari gaji bulanan dibandingkan pekerja perempuan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan perempuan cenderung terfokus hanya pada beberapa tugas perusahaan

seperti pemasaran dan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Dimana dengan adanya ketiga dimensi kesenjangan gender dalam tata kelola perusahaan dapat kami lihat melalui manajemen emosional memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan termasuk mempengaruhi kebijakan dan strategi dalam meningkatkan modal intelektual untuk memperoleh keunggulan bersaing perusahaan. Dimana lingkungan perusahaan menjadi lebih kompetitif, promosi jabatan dan kenaikan gaji tidak lagi terkait dengan senioritas tetapi untuk metrik lain seperti produktivitas.

Saran

Kesadaran bahwa kemampuan inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu kekuatan bersaing. Hal ini dapat dimulai dengan cara mengubah pola manajemen perusahaan yang semula berbasis tenaga kerja (*labor-based business*) menjadi berbasis pengetahuan (*knowledge-based business*). Keragaman demografis (*gender*) diantara para anggota dewan memberikan ruang lingkup yang lebih luas pada perspektif dan pemecahan masalah sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan strategis dewan direksi. Struktur dewan direksi memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan oleh anggota dewan direksi dan manajemen puncak.

Posisi perempuan dalam manajemen puncak dapat memberikan wacana berbeda pada dewan direksi yang dapat memperluas ruang lingkup pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini dapat berupa pengambilan keputusan yang berhubungan dengan *human capital*, *structural capital* dan *capital employed* yang dimiliki oleh perusahaan. Kelompok kerja yang semakin beragam cenderung memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas serta dapat menganalisis masalah dari perspektif yang lebih luas melalui kecerdasan emosional. Dengan demikian, mereka akan cenderung mempertimbangan dan berargumentasi atas usulan dengan lebih dalam, juga menghasilkan kualitas yang lebih tinggi dan solusi yang lebih inovatif. Direktur dengan gender perempuan cenderung akan lebih peduli pada tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Dengan keanekaragaman gender dalam tata kelola perusahaan, diharapkan adanya sinergi antara proporsi direksi perempuan dan laki-laki, kesetaraan gaji, dan senioritas dapat seimbang agar dapat mendorong peningkatan kinerja dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130–139.
- Band, J., & Gerafi, J. (2013). Wikipedia's economic value.
- Baron, R. A., & Markman, G. D. (2003). Beyond social capital: The role of entrepreneurs' social competence in their financial success. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 41–60.
- Bastida, M. (2018). Yes, they can do it! Exploring female expatriates' effectiveness. *European Research on Management and Business Economics*, 24(2), 114–120.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221.
- Bonsón Ponte, E., & Escobar Rodríguez, T. (2002). A survey on voluntary disclosure on the internet: Empirical evidence from 300 European Union companies. *International Journal of Digital Accounting Research*, 2(1), 27–51.
- Bonsón, E., & Flores, F. (2011). Social media and corporate dialogue: The response of global financial institutions. *Online Information Review*, 35(1), 34–49.
- Boulouta, I. (2013). Hidden connections: The link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 185–197.
- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Developmental Psychology*, 52(9), 1486–1492.

- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53.
- Catalyst. <https://goo.gl/cbRdmW>, 2011, February. Accessed February 2018
- Clarke, T. (2004). Cycles of crisis and regulation: The enduring agency and steward-ship problems of corporate governance. *Corporate Governance: An International Review*, 12(2), 153–161.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2003). Leadership at the top: The need for emotional intelligence in organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 11(3), 93–210.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), 102–111. *emotion. Intelligence*, 22(2), 89–113.
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387–404.
- Mohanty, A., & Das, G. P. (2017). An interaction effect of emotional intelligence & gender on student's adaptation to college environment. *Executive Editor*, 8(2), 258–262.
- Munoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(5), 638–649.
- Opstrup, N., & Villadsen, A. R. (2015). The right mix? Gender diversity in top management teams and financial performance. *Public Administration Review*, 75(2), 291–301.
- Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., & Stough, C. (2001). Emotional intelligence and effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(1), 5–10.
- Pletzer, J. L., Nikolova, R., Kedzior, K. K., & Voelpel, S. C. (2015). Does gender matter? Female representation on corporate boards and firm financial performance-a meta- analysis. *PLoS ONE*, 10(6), e0130005. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0130005>
- Rekker, S. A., Benson, K. L., & Faff, R. W. (2014). Corporate social responsibility and CEO compensation revisited: Do disaggregation, market stress, gender matter? *Journal of Economics and Business*, 72, 84–103.
- Rezvani, A., Chang, A., Wiewiora, A., Ashkanasy, N. M., Jordan, P. J., & Zolin, R. (2016). Manager emotional intelligence and project success: The mediating role of job satisfaction and trust. *International Journal of Project Management*, 34(7), 1112–1122.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry-evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845–853.
- Shawtari, F. A., Salem, M. A., Hussain, H. I., Alaeddin, O., & Thabit, O. B. (2016). Corporate governance characteristics and valuation: Inferences from quantile regression. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 21(41), 81–88.
- Srivastava, R. K., McInish, T. H., Wood, R. A., & Capraro, A. J. (1997). Part IV: How do reputations affect corporate performance? The value of corporate reputation: Evidence from the equity markets. *Corporate Reputation Review*, 1(1), 61–68.