

Jurnal

MANAJEMEN DAN BISNIS



**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS TJUT NYAK DHIEN**

Jl. Gatot Subroto/Jl. Rasmi No. 28 Sei Sikambing - Medan



Jurnal Manajemen dan Bisnis

[Current](#) [Archives](#) [Announcements](#) [About](#) ▾

[Home](#) / [Editorial Team](#)

EDITORIAL TEAM

Ketua Penyunting : Uswatun Hasanah, S.Pd., M.Si (Universitas Tjut Nyak Dhien) [Google Scholar](#)

Sekretaris Penyunting : Isna Ardila, S.E., M.Si (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) [Google Scholar](#)

Penyunting Pelaksana : Aulia Arief Nasution, S.E., M.Si (Universitas Harapan Medan) [Google Scholar](#)

Rizki Fillhayati Rambe, S.E., M.Si (Universitas Harapan Medan) [Google Scholar](#)

Glory Simarmata, S.E., M.Si (Universitas Sutomo) [Google Scholar](#)



Kementerian Pendidikan Tinggi,
Sains, dan Teknologi

SERTIFIKAT Akreditasi Jurnal



No. SK : 10/C/C3/DT.05.00/2025

Tanggal : 21 Maret 2025

Direktur Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat
dengan ini memberikan kepada

28307690
Jurnal Manajemen dan Bisnis

EISSN : 28307690
Publisher : Universitas Tjut Nyak Dhien

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I 2025

Akreditasi Ulang di Peringkat 4 mulai
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022 sampai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026



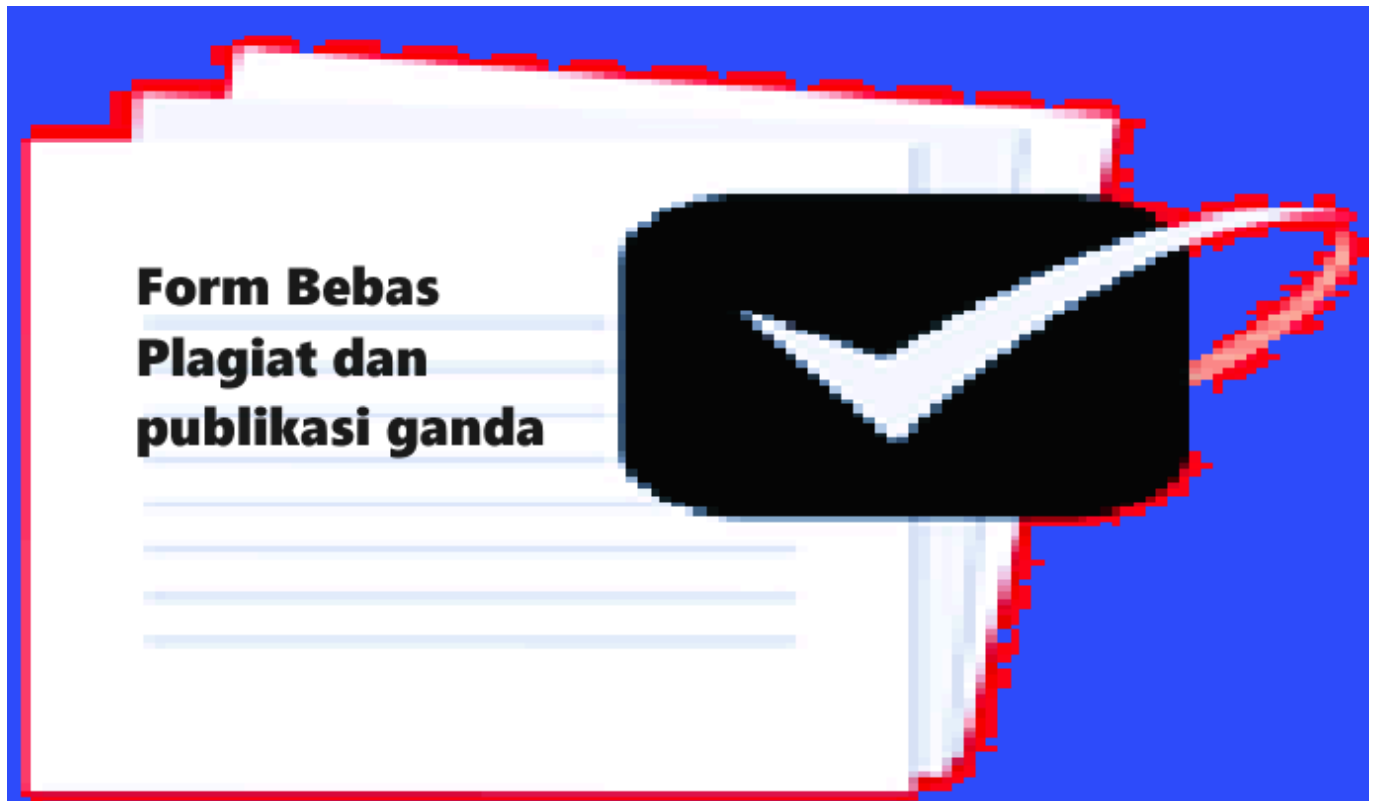
Ketut Adnyana
NIP 196805151994031004

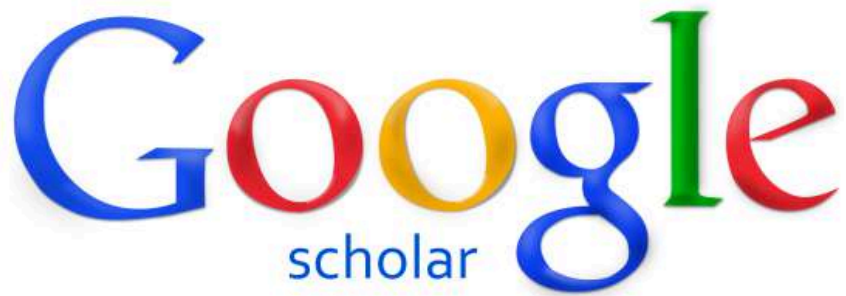


Template Bahasa Indonesia



Template Bahasa Inggris







Journal Visitor

Open Journal Systems

MENUS

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Peer Review Process](#)

[Focus and Scope](#)

[Publication Ethics](#)

[Online Submission](#)

[Plagiarism Check](#)

[Article Processing Charge](#)

[Open Access Statement](#)

[Archives](#)

[Contact](#)

[Licence Term](#)

Language

[English](#)

[Bahasa Indonesia](#)



Jurnal Manajemen dan Bisnis

[Current](#) [Archives](#) [Announcements](#) [About](#) ▾

reviewer

Asrizal Efendy Nasution, S.E., M.Si (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) [Google Scholar](#) | [SINTA](#)

Sofyan Ashari Nur, S.E., M.M (Universitas Tidar) [Google Scholar](#) | [Scopus](#) | [SINTA](#)

Axel Giovanni, S.E., M.M (Universitas Tidar) [Google Scholar](#) | [SINTA](#)

Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M (Universitas Tidar) — [Google Scholar](#) | [SINTA](#) | [Scopus](#)

Assoc. Prof. Dr. M. Zidny Nafi' Hasbi (UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon) [Google Scholar](#) | [Scopus](#) | [SINTA](#)

Jofret Umbu Soru Peku Djawang, S.AB., M.M (Universitas Kristen Artha Wacana) [Google Scholar](#) | [SINTA](#)

Ananda Setiawan, M.Ak, CPRM (Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga) [Google Scholar](#) | [SINTA](#) | [Scopus](#)

Zet Ena, S.E., M.M (Universitas Kristen Artha Wacana) [Google Scholar](#) | [SINTA](#)

Elmira Siska, S.P., M.B.A., Ph.D (Universitas Bina Sarana Informatika) [Google Scholar](#) | [SINTA](#) | [Scopus](#)

Rheyza Virgiawan, Lc., M.E (Universitas Islam Indonesia - UII) [Google Scholar](#) | [SINTA](#) | [Scopus](#)

Suhita Whini Setyahuni, SE., M.Ak., Ak. (Universitas Dian Nuswantoro) [Google Scholar](#) | [SINTA](#)

Dr. Tri Siwi Agustina, SE, M.Si (Universitas Airlangga) [Google Scholar](#) | [SINTA](#) | [Scopus](#)

Nurul Hidayat, SE., M.Sc., Ph.D (Universitas Borneo Tarakan) [Google Scholar](#) | [SINTA](#)

Nurchayono, S.E., M.S.A., CSRS (Universitas Muhammadiyah Semarang) [Google Scholar](#) | [SINTA](#) | [Scopus](#)

Drs. Henky Hendrawan, MM., M.Si. (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI) [Google Scholar](#) | [SINTA](#)

Prof. Dr. Dita Amanah, MBA (Universitas Pendidikan Indonesia) [Google Scholar](#) | [SINTA](#) | [Scopus](#)





Kementerian Pendidikan Tinggi,
Sains, dan Teknologi

SERTIFIKAT Akreditasi Jurnal



No. SK : 10/C/C3/DT.05.00/2025

Tanggal : 21 Maret 2025

Direktur Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat
dengan ini memberikan kepada

28307690

Jurnal Manajemen dan Bisnis

EISSN : 28307690
Publisher : Universitas Tjut Nyak Dhien

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I 2025

Akreditasi Ulang di Peringkat 4 mulai
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022 sampai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026



Ketut Adnyana
NIP 196805151994031004



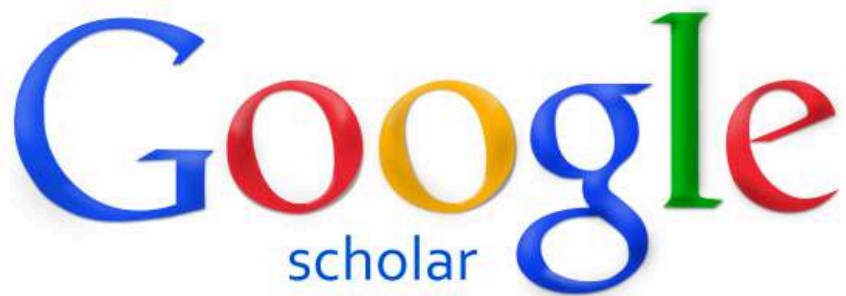
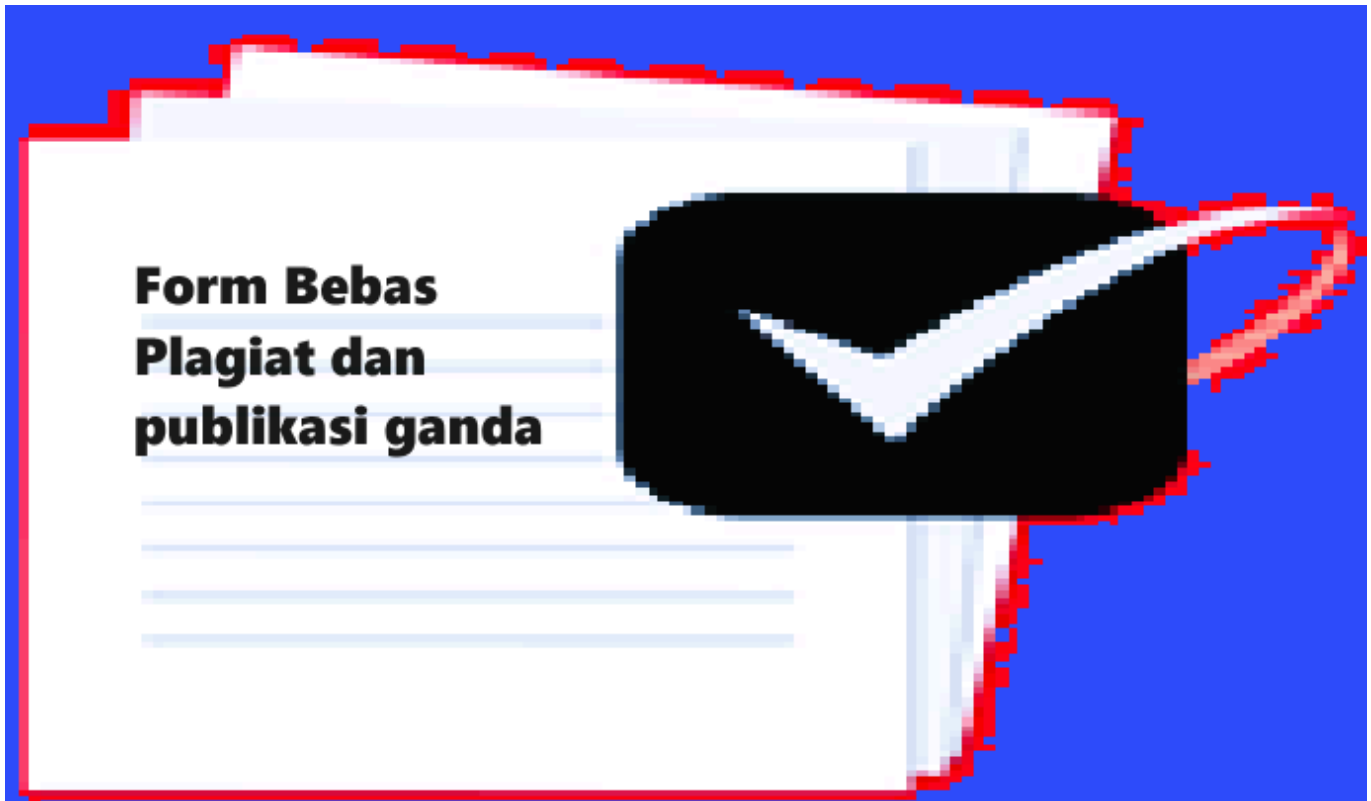
Journal Template

Template Bahasa Indonesia



Journal Template

Template Bahasa Inggris





Journal Visitor

Open Journal Systems

MENUS

- Editorial Team
- Reviewer
- Peer Review Process
- Focus and Scope
- Publication Ethics
- Online Submission

[Plagiarism Check](#)

[Article Processing Charge](#)

[Open Access Statement](#)

[Archives](#)

[Contact](#)

[Licence Term](#)

Language

English

Bahasa Indonesia



Jurnal Manajemen dan Bisnis

Current Archives Announcements About ▾

Home / Archives / Vol 4 No 1 (2025): Edisi Mei 2025 - Agustus 2025



"Jurnal Manajemen dan Bisnis" dibuat sebagai media untuk menyalurkan hasil penelitian dan pemikiran kalangan akademisi, peneliti dan praktisi bidang Manajemen, bisnis, ekonomi, dan keuangan. jurnal ini terbit 3 kali dalam setahun yaitu periode januari - april, mei-agustus dan september - Desember. Adapun yang menjadi fokus pada jurnal ini adalah seluruh hasil penelitian dibidang manajemen pemasaran, sumber daya manusia, keuangan & aplikasi pasar modal, bisnis syariah, kewirausahaan, kemitraan, operasional termasuk logistic, manajemen perpajakan, manajemen syariah, ekonomi syariah, dan manajemen pemerintahan. Bagi para akademisi, peneliti dan praktisi yang ingin berkontribusi pada jurnal ini dipersilahkan mengirimkan artikel melalui Operational Journal System (OJS).

DOI: <https://doi.org/10.36490/jmdb.v4i1>

Published: 2025-05-09

Artikel

Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, Dan Social Media Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Di PT Multi Prestasi Mas

Dejan Nouval Bayhaqi, Parlagutan Silitonga

1-21



Analisis Perputaran Modal Kerja Dan Perputaran Kas Terhadap Profitabilitas Pada UMKM Jahit Yurani Store

Sri Rahayu, Mohammad Rizal Gaffar

22-39



Masa Depan Learning Management System Pasca-Pandemi

Tinjauan Sistematis Tren Hybrid Learning, Mobile-First, dan Microlearning (2020–2024)

Cedaryana Cedaryana, Suryadi Suryadi, Netty Meilina Pardede

40-57



Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang (Studi Kasus Pada Konsumen Bandung Cheesecuit Outlet Cimahi)

Vieri Andriansyah, Ermina Tiorida

68-75



The Effect Of Compensation And Job Insecurity On Employee Loyalty Through Working Relationship As An Intervening Variable (Case Study Of Manufacturing Employees In Jababeka Bekasi)

Mia Aulia Hikmah, Ranasari Bimanti Esthi

76-94



Pengaruh Konten Edukasi Karir Di Media Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir: Studi Kasus Konten Kreator Vina Muliana

Ramadhan Saputra Gozali, Abdul Malik Sayuti
95-114

 PDF

Analisis Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Budaya Keluarga Dan Modal Awal Terhadap Minat Berwirausaha Di Kalangan Gen Z Pelajar Di Kabupaten Jember (Studi Kasus Pada Pelajar SMA Negeri 1 Kencong)

Dwi Ayu Lestari, Ahmad Izzuddin, Ira Puspitadewi Samsuryaningrum
115-139

 PDF

Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara

Farhan Ramdhana, Rini Astuti
140-163

 PDF

Kemiskinan, Inflasi, Dan Pengangguran Sebagai Determinan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia: Tinjauan Berbasis Konsep Masalah

Muhammad Yusuf, Muhammad Umar MayaPutra, Arsyaf Tampubolon, Sibral Malasyi, Saifullah Saifullah
164-182

 PDF

Analisis LDR, BOPO, NPL, Dan Bank Size Terhadap Financial Performance Dan Market Value Perbankan Tahun 2022-2024

Septiana Sihombing, Rindi Ardika Melsalasa Sahputri, Hendrik Ali, Lamia Eva Rini, Mozaik Plamonia Ramadhan
183-207

 PDF

Tantangan Implementasi Nilai-Nilai Bisnis Islami Dalam Strategi Pemasaran Konsinyasi: Studi Kasus Pada Bisnis Seragam Sekolah Agung Jaya

Ahmad Sarifudin, Sutrisno Sutrisno, Anas Hidayat
208-230

 PDF

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sulawesi Tenggara

Muhamad Al Israjab, Bakhtiar Abbas, Indira Yuana
231-256



Kepuasan Pengunjung Sebagai Mediator Pengaruh Daya Tarik Wisata Dan Citra Destinasi Terhadap Minat Berkunjung Kembali Ke Taman Rekreasi Cimalati, Cicurug Sukabumi

Shipa Pebriani, Sri Harini, Yulianingsih Yulianingsih
257-278



The Role Of Mediating Resistance To Change In The Influence Of The Digital Divide On Lecturers' Work Results During The Covid-19 Pandemic In Indonesian Universities

Rindi Ardika Melsalasa Sahputri, Septiana Sihombing, Lamia Eva Rini, Dia Agustia Salsabila
279-297



Influencing Buying Decisions Through Guerilla And Experiential Marketing: Mediating And Moderating Effects

Febri Sari Siahaan, Caesar Rismanto, Lesna Purnawan, Dea Restika, Albab Syamsul
298-319



Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Neni Susanti, Abd Azis Muthalib, Asraf Asraf
320-345



Model Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Inovasi Radikal dan Circular Economy: Studi Kasus Lentera Sukamoro di PTBA Kertapati

Ilham Ainuddin, Yuliana Yuliana, Sarirotul 'alim, Retnovivi Safitri
346-366



Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dengan SIAK: Inovasi Administrasi Kependudukan Di Kabupaten Kolaka Timur

Laode Gapri, Abdul Razak, Asraf Asraf
367-387

 PDF

Pengaruh Budaya Kerja BI Digital, Mutasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai KPW BI Sulawesi Tenggara

Dodi Saputra, Arifuddin Mas'ud, Indira Yuana
388-408

 PDF

Pengaruh Intellectual Capital Dan Board Gender Diversity Terhadap Financial Performance: Studi Empiris Pada Sektor Kesehatan Di Indonesia

Liana Pratama Sari, Henryanto Wijaya
412-431

 PDF





Kementerian Pendidikan Tinggi,
Sains, dan Teknologi

SERTIFIKAT Akreditasi Jurnal



No. SK : 10/C/C3/DT.05.00/2025

Tanggal : 21 Maret 2025

Direktur Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat
dengan ini memberikan kepada

28307690

Jurnal Manajemen dan Bisnis

EISSN : 28307690
Publisher : Universitas Tjut Nyak Dhien

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I 2025

Akreditasi Ulang di Peringkat 4 mulai
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022 sampai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026



Ketut Adnyana
NIP 196805151994031004



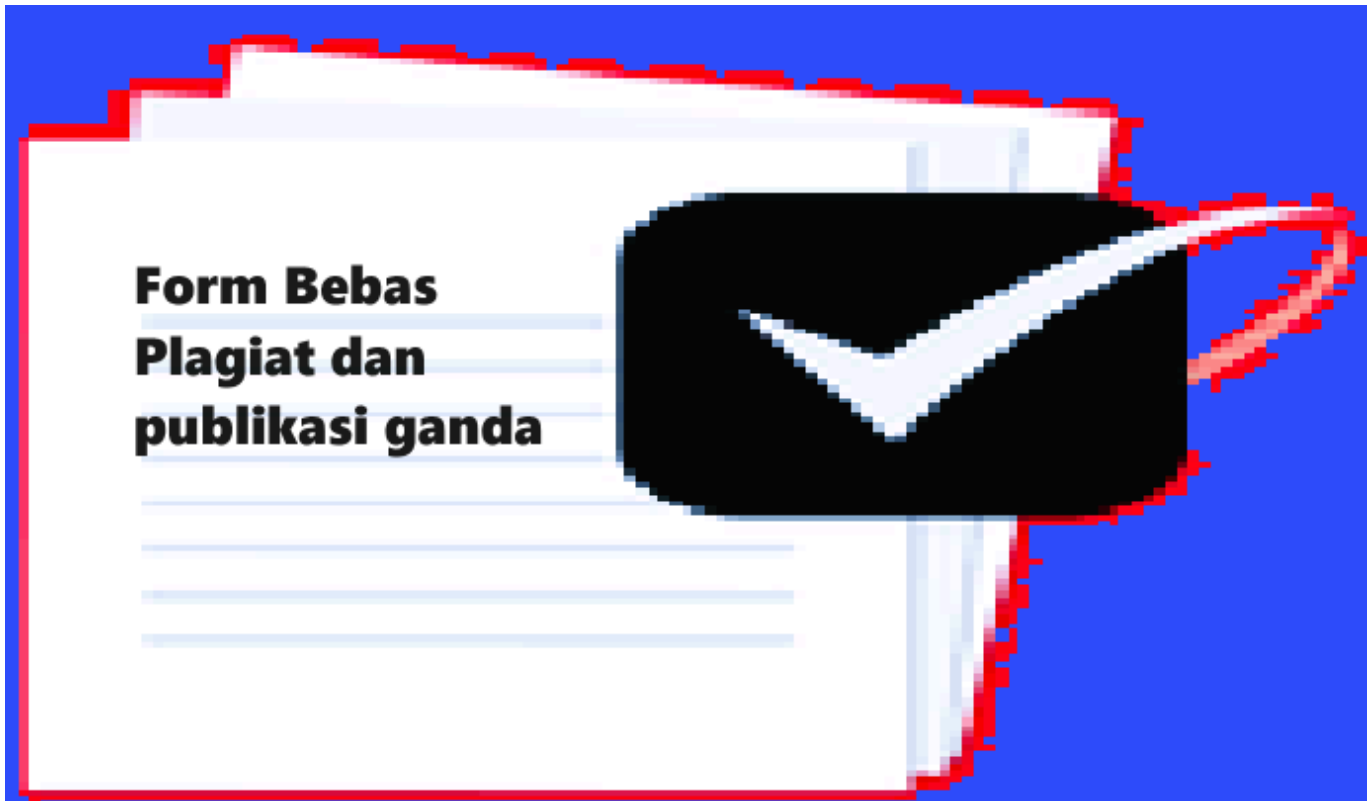
Journal Template

Template Bahasa Indonesia



Journal Template

Template Bahasa Inggris



Google
scholar

 Dimensions



Journal Visitor

Open Journal Systems

MENUS

- Editorial Team
- Reviewer
- Peer Review Process
- Focus and Scope
- Publication Ethics
- Online Submission

[Plagiarism Check](#)

[Article Processing Charge](#)

[Open Access Statement](#)

[Archives](#)

[Contact](#)

[Licence Term](#)

Language

English

Bahasa Indonesia

PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN BOARD GENDER DIVERSITY TERHADAP FINANCIAL PERFORMANCE: STUDI EMPIRIS PADA SEKTOR KESEHATAN DI INDONESIA

Liana Pratama Sari¹⁾, Henryanto Wijaya²⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala, Program Studi S1 Akuntansi

Email author: lianapratama29@gmail.com

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effect of Intellectual Capital and Board Gender Diversity on financial performance, with a focus on the capital employed efficiency, human capital efficiency, structural capital efficiency, and board gender diversity.

Novelty – The novelty of this study lies in Intellectual Capital and Board Gender Diversity using the Blau index, which has not been widely studied simultaneously in the context of the Indonesian healthcare sector post-pandemic.

Method – This study uses a quantitative approach with secondary data obtained from the annual reports of health sector companies. The analysis technique used is multiple linear regression using SPSS software version 26.

Findings – The results of the study show that Capital Employed Efficiency (CEE) and Structural Capital Efficiency (SCE) have a positive and significant effect on financial performance, while Human Capital Efficiency (HCE) and Board Gender Diversity (BGD) do not have a significant effect on financial performance.

Limitations and Implications – This study is limited to the health sector with a period of three years, so the results cannot be generalized to other sectors. The implication of this study is that companies can focus their financial performance improvement strategies on the efficiency of capital utilization and organizational structure, as well as provide back policies on human resource management and gender diversity in order to provide optimal contributions to profitability.

Keywords: Intellectual Capital, Board Gender Diversity, Financial Performance, Healthcare

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Intellectual Capital* dan *Board Gender Diversity* terhadap *financial performance*, dengan fokus pada *capital employed efficiency*, *human capital efficiency*, *structural capital efficiency* dan *Board Gender Diversity*.

Kebaruan – Kebaruan penelitian ini terletak pada *Intellectual Capital* dan *Board Gender Diversity* menggunakan indeks blau, yang belum banyak diteliti secara simultan dalam konteks sektor kesehatan Indonesia pasca-pandemi.

Metode – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan sektor kesehatan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Capital Employed Efficiency* (CEE) dan *Structural Capital Efficiency* (SCE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*, sedangkan *Human Capital Efficiency* (HCE) dan *Board Gender Diversity* (BGD) tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial performance*.

Keterbatasan dan Implikasi – Penelitian ini terbatas pada sektor kesehatan dengan periode tiga tahun, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke sektor lain. Implikasi dari penelitian ini perusahaan dapat memfokuskan strategi peningkatan kinerja keuangan pada efisiensi pemanfaatan modal dan struktur organisasi, serta mengevaluasi kembali pengelolaan sumber daya manusia dan kebijakan keberagaman gender agar dapat berkontribusi optimal terhadap profitabilitas.

Kata Kunci: Modal Intelektual, Dewan Keberagaman Gender, Kinerja Keuangan, Kesehatan

1. Pendahuluan

Sektor kesehatan di Indonesia mengalami perubahan signifikan setelah meredanya pandemi COVID-19. Karena lonjakan permintaan pasokan medis, penyedia layanan kesehatan mengalami lonjakan pendapatan selama pandemi. Namun, seiring dengan berakhirnya wabah,

mereka menghadapi tantangan baru. Sebagai akibat dari peningkatan biaya operasional dan penurunan permintaan produk terkait COVID-19 termasuk vitamin dan alat pelindung diri, keuntungan institusi kesehatan anjlok. “*Financial performance*” pada tahun 2021-2023, hasilnya tidak dapat diprediksi karena bergantung pada seberapa baik bisnis menyesuaikan diri dengan kondisi pasar yang berubah setelah epidemi. (Victoria et al., 2025).

Menurut Fajarwati & Witiastuti (2022) *Financial Performance* adalah cerminan dari semua kegiatan dan operasi yang menjadi ukuran keberhasilan suatu perusahaan. *Financial performance* mencerminkan sejauh mana sebuah perusahaan mengalami kemajuan atau kemunduran. Berbagai pemangku kepentingan memanfaatkan informasi tentang kinerja keuangan perusahaan untuk mengambil keputusan keuangan yang tepat, seperti keputusan investasi dan penilaian kinerja. Pemahaman strategis perusahaan yang ditunjukkan oleh “*intellectual capital*” (IC), merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi “*financial performance*”. IC mencakup aset tak berwujud yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penciptaan nilai, seperti kemampuan sumber daya manusia, struktur dan proses organisasi, dan efisiensi penggunaan modal. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja keuangan yang maksimal diperlukan pengelolaan IC yang baik. (Nguyen, 2023).

Menurut Destania & Puspitasari (2021) *Intellectual capital* harus dipelihara sebagai aset bisnis yang penting untuk memfasilitasi keuntungan jangka panjang dalam hal profitabilitas, meningkatkan daya saing, dan menghasilkan nilai dalam ekonomi berbasis informasi. Perusahaan sektor kesehatan yang sukses bergantung pada pengelolaan modal intelektual yang efisien. Perusahaan harus memprioritaskan transformasi digital, meningkatkan sistem informasi, dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia untuk memaksimalkan efisiensi. Dalam hal meningkatkan kualitas layanan dan meningkatkan kinerja keuangan, tiga bagian dari IC – “*human capital*”, “*structural capital*” dan “*capital employed*” - sangat penting (Xu & Liu, 2020). Menambahkan bukti empiris terhadap hal ini, Destania & Puspitasari (2021); Gao et al. (2024) dan Ozkan et al. (2017) menunjukkan bahwa “*Capital employed efficiency*” (CEE), “*Human capital efficiency*” (HCE) dan “*Structural capital efficiency*” (SCE) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap “*financial performance*”. Sebaliknya, penelitian oleh Inrico et al. (2023); Nazir et al. (2021) dan Xu & Liu (2020) menunjukkan bahwa CEE, HCE dan SCE tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap “*financial performance*”. Hasil yang bertentangan ini menunjukkan bahwa “*intellectual capital*” dan “*financial performance*” bukan satu-satunya variabel yang dapat

mempengaruhi hubungan tersebut; “*Board Gender Diversity*” (BGD) adalah salah satu variabel tersebut.

Menurut Kabir et al. (2023) “*Gender diversity*” Ketika melihat kesuksesan finansial perusahaan, dewan direksi adalah faktor kunci karena dampaknya yang menguntungkan terhadap kinerja dan persepsi publik terhadap perusahaan. Konsisten dengan hasil Brahma et al. (2021) dan Magdalena et al., (2024) “*Gender diversity*” ketika perempuan duduk di jajaran direksi, mereka membantu meningkatkan “*financial performance*” perusahaan dengan melembagakan prosedur akuntansi yang lebih efisien. Sebaliknya, penelitian oleh Fajarwati & Witiastuti (2022) dan Roika R (2019) “*Gender diversity*” dalam dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial performance*.

Banyak investigasi sebelumnya yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten atau bahkan bertentangan. Oleh karena itu, kami melakukan penelitian ini untuk menentukan sejauh mana “*Intellectual Capital*” dan “*Board Gender Diversity*” terhadap “*Financial Performance*”. Pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan aset tidak berwujud dan pembentukan struktur kepemimpinan yang lebih efisien dapat diinformasikan oleh wawasan empiris yang lebih dalam dari penelitian ini. Hal ini akan membantu para pemangku kepentingan di sektor kesehatan Indonesia untuk mencapai kinerja keuangan yang lebih baik.

2. Tinjauan Pustaka

Signaling Theory

Premis dari teori sinyal, seperti yang dinyatakan oleh Subroto & Endaryati (2024) adalah bahwa para pelaku pasar tidak memiliki pengetahuan secara simultan mengenai status keuangan perusahaan. Gagasan bahwa manajemen dapat mengindikasikan kepada investor tentang perusahaan melalui bagian yang berbeda dari laporan keuangan adalah gagasan yang populer dalam studi akuntansi. *Intellectual capital* (IC) adalah indikator non-keuangan dari aset tidak berwujud perusahaan yang kuat, seperti karyawan yang terampil, proses yang berfungsi dengan baik, dan penggunaan modal yang terbaik. Ketiga hal tersebut menunjukkan kepada investor bahwa perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar melalui inovasi (Xu & Liu, 2020).

Gender diversity dalam dewan direksi juga merupakan bentuk sinyal non-keuangan. *Board Gender Diversity* menjadi sinyal penting bagi pasar, karena mencerminkan komitmen perusahaan terhadap tata kelola yang inklusif dan pengambilan keputusan yang lebih beragam. Keberagaman gender dalam dewan direksi tidak hanya memperkuat citra perusahaan secara sosial, tetapi juga dianggap mampu meningkatkan efektivitas pengawasan dan kualitas strategi bisnis (Terjesen et al., 2016). Berbagai studi menunjukkan bahwa *gender diversity* dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan strategis, meningkatkan efektivitas pengawasan, dan memperkuat tata kelola perusahaan (Carter et al., 2003).

Resource-Based View (RBV) Theory

Menurut Aksara et al. (2025), sumber daya perusahaan yang strategis dan produktif adalah apa yang membuatnya istimewa. Sumber daya ini rumit, langka, berbeda, saling melengkapi, dan sulit ditiru oleh pesaing, yang semuanya membantu perusahaan untuk tetap berada di depan dalam persaingan. Untuk membangun keunggulan kompetitif yang dapat dipertahankan dari waktu ke waktu, pendekatan strategis menyoroti pentingnya sumber daya internal perusahaan. Dalam hal ini, salah satu bentuk sumber daya tidak berwujud yang krusial adalah *intellectual capital*. Hal ini mencakup pengetahuan, keterampilan, relasi, dan sistem organisasi merupakan aset tidak berwujud yang memiliki nilai strategis, sehingga dapat dioptimalkan untuk meningkatkan inovasi, efisiensi, dan kinerja keuangan perusahaan.

Salah satu perwujudan dari *intellectual capital*, khususnya dalam dimensi sumber daya manusia adalah *gender diversity* dalam dewan direksi. Keberagaman ini dipandang sebagai sumber daya manusia yang unik. Ide-ide baru, gaya kepemimpinan yang beragam, kepekaan terhadap masalah sosial, dan tata kelola yang kuat, semuanya dihasilkan oleh partisipasi perempuan. Hasil keuangan yang lebih baik untuk bisnis dapat dihasilkan dari pengambilan keputusan yang lebih teliti dan etis yang didorong oleh hal ini (Terjesen et al., 2016).

Financial Performance

Menurut Apridasari (2023) *Financial performance* mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan *financial* dan menunjukkan posisi keuangannya secara keseluruhan, sehingga menjadi faktor penting dalam keputusan investasi. Hutabarat (2020) menyatakan bahwa kinerja keuangan adalah ukuran seberapa baik sebuah bisnis dalam menerapkan kebijakan

keuangannya. Selain itu, menurut Fajarwati & Witiastuti (2022) *financial performance* adalah cerminan dari semua kegiatan dan operasi yang menjadi ukuran keberhasilan suatu perusahaan.

Intellectual Capital

Menurut Soewarno & Tjahjadi (2020) “*Intellectual capital*” adalah produk dari pemahaman manusia yang memainkan peran penting dalam melaksanakan rencana untuk meningkatkan kinerja dan memperoleh keunggulan pasar. Khalique et al. (2015) menyatakan bahwa *intellectual capital* secara bertahap menjadi lebih penting sebagai asset strategis dalam ekonomi berbasis pengetahuan modern. Selain itu, Sherif & Elsayed (2016) menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan, perlu dilakukan pengelolaan modal intelektual yang merupakan aset tak berwujud secara tepat.

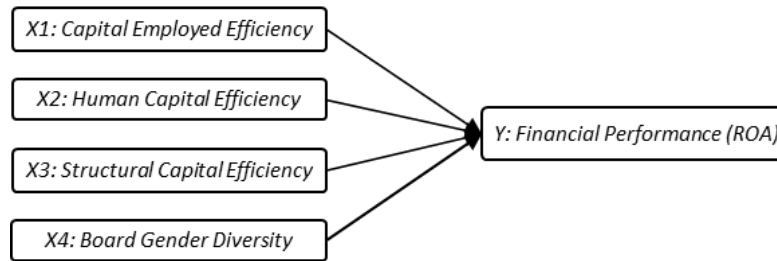
Mengukur keefektifan modal intelektual organisasi dalam ekonomi berbasis pengetahuan, Pulic (2004) mengembangkan teknik VAIC. Kapasitas bisnis untuk menghasilkan keuntungan melalui penerapan “*intellectual capital*” diukur dengan nilai tambah. Tiga bagian utama dari VAIC adalah “*capital employed efficiency*” (CEE), yang mencerminkan nilai yang diperoleh perusahaan dari penggunaan modalnya, “*structural capital efficiency*” (SCE) dan “*human capital efficiency*” (HCE), yang mengevaluasi laba atas investasi dan sumber daya manusia suatu organisasi relatif terhadap pengeluaran keuangannya.

Board Gender Diversity

Dalam beberapa tahun terakhir, gender menjadi sorotan dalam dewan direksi, khususnya terkait dengan meningkatnya jumlah perempuan sebagai anggota dewan (Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite, 2020). Hal ini berdampak pada *gender diversity* yang mengarah pada peningkatan persepsi publik terhadap perusahaan dan hasil keuangan yang lebih baik (Olaoye & Adewumi, 2020). *Gender diversity* perincian gender dewan direksi perusahaan diwakili oleh jumlah pria dan wanita yang menjabat sebagai anggota dewan (López-Cabarcos et al., 2023). Menurut Kabir et al. (2023) *Gender diversity* dalam penelitian kinerja keuangan, peran dewan direksi sangat penting karena memiliki kekuatan untuk meningkatkan dan membangun reputasi yang baik, yang pada gilirannya membantu menghasilkan hasil kinerja perusahaan yang lebih baik.

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Menurut Chowdhury et al. (2019) *Capital employed* adalah bagian dari “*Intellectual Capital*” yang membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya dengan membina hubungan positif dengan para pekerja, pelanggan, pemasok, kreditor, dan bahkan pemerintah. *Resource-Based View Theory* menyatakan bahwa pendapatan perusahaan akan meningkat seiring dengan tingkat pemanfaatan modal. Rasio ROA berbanding lurus dengan CEE. (Destania & Puspitasari, 2021). *Signaling Theory* adalah bahwa investor akan percaya pada kesuksesan finansial perusahaan di masa depan jika efisiensi modal tinggi karena hal itu menunjukkan bahwa manajemen kompeten (Connelly et al., 2011). Menambahkan bukti empiris terhadap hal ini, penelitian oleh Nguyen (2023); Ozkan et al. (2017) dan Xu & Liu (2020) menunjukkan bahwa *Capital Employed Efficiency* (CEE) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Performance*.

H₁: *Capital employed efficiency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*

Menurut Joshi et al. (2013) *Human Capital* merepresentasikan keefektifan organisasi dalam menggunakan keahlian karyawannya untuk menciptakan nilai dengan memasukkan ide-ide mereka ke dalam prosedur operasional. *Signaling Theory* menyatakan bahwa investor melihat departemen sumber daya manusia perusahaan sebagai barometer inovasi dan potensi kelangsungan hidup pasar, yang pada gilirannya mengindikasikan keberhasilan keuangan jangka panjang perusahaan. “*Human Resources*” suatu organisasi dapat mempengaruhi “*financial performance*” menurut “*Resource-Based View Theory*”; hal ini karena “*Human Resources*” memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan pendapatan dengan memanfaatkan secara optimal aset-aset yang dikelola dengan baik, termasuk informasi dan pengetahuan mencerminkan efisiensi perusahaan dalam memanfaatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan untuk

menghasilkan nilai tambah melalui kontribusi pemikiran dalam proses bisnis (Destania & Puspitasari, 2021). Temuan ini diperkuat dari penelitian terdahulu oleh Gao et al. (2024); Nguyen (2023) dan Ozkan et al. (2017) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*.

H₂: Human capital efficiency berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*

Menurut Khalique et al. (2015) *Structural capital efficiency* mengukur sejauh mana infrastruktur internal seperti sistem, prosedur, dan budaya organisasi mendukung pemanfaatan pengetahuan dan produktivitas karyawan dalam menciptakan nilai dan efisiensi perusahaan. Struktur yang efektif, menurut *Signaling Theory* mengirimkan sinyal yang baik kepada para pemodal tentang manajemen yang dapat dipercaya dan sistem yang dapat diandalkan. *Resource-Based View Theory* menyatakan bahwa kinerja keuangan perusahaan dapat ditingkatkan dengan manajemen strategis dari budaya dan manajemennya, yang dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif (Destania & Puspitasari, 2021). Dukungan terhadap pandangan ini juga diperkuat oleh Halim (2024); Smriti & Das (2018) dan Soewarno & Tjahjadi (2020) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*.

H₃: Structural capital efficiency berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*

Menurut López-Cabarcos et al. (2023) *Board Gender diversity* berarti dewan direksi perusahaan terdiri dari anggota laki-laki dan perempuan. Pengambilan keputusan strategis dan pengembangan iklim kepemimpinan yang inklusif sangat terbantu dengan adanya keragaman ini. Dalam RBV, keberagaman dalam dewan direksi merupakan bagian dari *organizational capital* yang memperkaya perspektif strategis dan meningkatkan pengambilan keputusan. Keberagaman gender berkontribusi terhadap inovasi, transparansi, dan efisiensi. Menurut *Signaling Theory*, keberadaan perempuan di dewan direksi menjadi sinyal bahwa perusahaan menjunjung nilai inklusif, etis, dan profesional, yang meningkatkan citra perusahaan di mata investor. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian terdahulu oleh Biduri et al. (2023); Brahma et al. (2021) dan Magdalena et al. (2024) menggambarkan bahwa memiliki perempuan di dewan direksi membantu standar akuntansi yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan "*financial performance*".

H₄: Board gender diversity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*

3. Metode Penelitian

Bertujuan untuk menguji dampak “*Intellectual Capital*” dan “*Board Gender Diversity*” terhadap “*Financial Performance*”. Secara khusus, penelitian ini mengamati perusahaan-perusahaan sektor kesehatan yang terdaftar di BEI dari tahun 2021 hingga 2023. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Sumber utama untuk data yang digunakan termasuk situs resmi dan laporan tahunan perusahaan serta Bursa Efek Indonesia. Selama tiga tahun berturut-turut, laporan keuangan dan laporan tahunan digunakan untuk mengumpulkan data.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 35 perusahaan terkait kesehatan yang terdaftar di BEI. Kami menggunakan tiga kriteria untuk memilih sampel: perusahaan sektor kesehatan yang terdaftar di BEI selama periode 2021-2023, perusahaan yang mengeluarkan laporan tahunan selama periode tersebut dan perusahaan yang menghasilkan laba selama periode tersebut. Kami menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih sampel. Dengan mempertimbangkan kriteria tersebut, enam belas perusahaan berbeda yang dipilih. Untuk pemrosesan dan analisis data dengan menggunakan SPSS v.26.

Teknik Analisis Data

Choerunnisa et al. (2021) menganalisis data menggunakan berbagai algoritme regresi linier untuk mengetahui seberapa besar dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Model untuk regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= <i>Financial Performance</i>
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ dan b ₄	= Koefisien Regresi
X ₁	= <i>Capital Employed Efficiency (CEE)</i>
X ₂	= <i>Human Capital Efficiency (HCE)</i>
X ₃	= <i>Structural capital efficiency (SCE)</i>
X ₄	= <i>Board Gender Diversity (BGD)</i>
e	= <i>error</i>

Variabel Dependen

Return on Assets (ROA) adalah indikator utama kesuksesan finansial dalam penelitian ini. Menurut Nabela et al. (2023), Salah satu ukuran profitabilitas adalah ROA, yang membandingkan

laba dengan beberapa metrik lain seperti penjualan atau modal yang digunakan untuk menghasilkan laba. Ini adalah skalanya:

$$ROA = \frac{Net\ Profit}{Total\ Asset} \times 100\%$$

Variabel Independen

Dalam penelitian ini, keragaman gender dalam dewan direksi dan modal pengetahuan merupakan faktor independen. Modal pengetahuan, yang didefinisikan sebagai "kristalisasi pengetahuan manusia," sangat penting untuk mencapai peningkatan kinerja dan keunggulan kompetitif dalam bisnis (Soewarno dan Tjahjadi, 2020). Penulis mengadopsi pedoman pengukuran VAIC dari Pulic (2004) sebagaimana digunakan oleh Soewarno & Tjahjadi (2020). Koefisien nilai tambah pengetahuan (VAIC) merupakan metrik untuk modal pengetahuan yang menggabungkan CEE, HCE, dan SCE. Berikut ini pengukurannya :

Step 1: *Calculate Value Added (VA)*

$$VA = Operating\ profit + employee\ cost + depreciation + amortization$$

Step 2: *Calculate Capital Employed Efficiency (CEE), Human Capital Efficiency (HCE) dan Structural capital efficiency (SCE)*

$$CEE = \frac{VA}{Book\ Value\ of\ Equity}$$

$$HCE = \frac{VA}{Employee\ Cost}$$

$$SCE = \frac{(VA - Employee\ Cost)}{VA}$$

Step 3: *Calculate The Modified Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)*

$$VAIC = CEE + HCE + SCE$$

Gender diversity dalam dewan direksi menurut Kabir et al. (2023) adalah isu yang sangat penting dalam penelitian kinerja keuangan karena dapat meningkatkan dan membangun citra positif yang mendukung pencapaian hasil kinerja perusahaan yang lebih optimal. *Board Gender Diversity* diukur menggunakan Indeks Blau yang dikembangkan oleh Blau (1977), dimana i adalah jumlah kategori gender dewan (yaitu laki – laki dan perempuan) dan P_i adalah proporsi anggota dewan dalam setiap kategori. Indikator ini dapat memiliki nilai antara 0 hingga 0,5, nilai 0 menunjukkan dewan yang sepenuhnya homogen, sedangkan nilai 0,5 menunjukkan dewan yang seimbang secara gender (Arvanitis et al., 2022). Berikut cara mengukurnya:

$$BI = 1 - \sum_{i=1}^k P_i^2$$

Dengan menggunakan Indeks Blau, penelitian ini menentukan apakah dewan direksi memiliki komposisi gender yang seimbang. Pada tahun 2022, dewan direksi PT Phapros Tbk terdiri dari dua laki-laki dan dua perempuan, terdapat pada dokumen keuangan yang dipublikasikan di BEI.

$$\text{Laki – laki} > P_1 = 2/4 = 0.5$$

$$\text{Perempuan} > P_2 = 2/4 = 0.5$$

$$BI = 1 - (0.5 - 0.5)^2 = 1 - (0.25 + 0.25) = 0.5$$

Interpretasi: nilai Indeks Blau mencapai 0,5, yang menunjukkan komposisi gender yang seimbang dalam struktur dewan direksi perusahaan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CEE	48	0.10	0.70	0.3736	0.15234
HCE	48	1.03	5.31	1.8898	0.88597
SCE	48	0.03	0.81	0.3810	0.21714
BGD	48	0.00	0.50	0.3011	0.18593
ROA	48	0.00	0.31	0.1014	0.07211
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Penelitian ini menggunakan 48 observasi untuk setiap variabel, seperti yang tertera pada tabel hasil uji deskriptif di atas. Variabel *capital employee efficiency* (CEE) memiliki tingkat kinerja yang sedang dengan rentang data yang tidak terlalu lebar. Dengan rentang dari 0,10 hingga 0,70, rata-rata 0,3736, dan deviasi standar 0,15234, kumpulan data ini disajikan sebagai berikut. Praktik pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sangat bervariasi, seperti yang ditunjukkan oleh variabel *human capital efficiency* (HCE) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 1,8898 dan simpangan baku sebesar 0,88597. Selain itu, dengan simpangan baku sebesar 0,21714 dan nilai rata-rata sebesar 0,3810 untuk *structural capital efficiency* (SCE), terlihat jelas bahwa sebagian besar struktur organisasi perusahaan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerjanya. Terdapat variasi yang signifikan di seluruh perusahaan, variabel *board gender diversity* (BGD) dengan rata-rata 0.18593 dan standar deviasi 0.3011. Hal ini menunjukkan bahwa masih

terdapat keragaman gender yang wajar dalam dewan direksi. Dengan rata-rata 0,1014 dan standar deviasi 0,07211, variabel dependen *return on assets* (ROA) menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan dalam industri yang diteliti terus memiliki profitabilitas yang buruk, dengan sedikit atau tidak ada variasi di antaranya.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi model regresi terdistribusi secara normal (Sihabudin et al., 2021). Uji normalitas penelitian ini menggunakan metode Monte Carlo. Untuk mendapatkan estimasi nilai-p yang andal dan objektif, metode ini menggunakan teknik pengambilan sampel berulang yang menghasilkan beberapa tabel dengan tata letak baris dan kolom yang identik (Mehta & Patel, 2015). Berikut adalah temuan uji normalitas:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.03052441
Most Extreme Differences	Absolute	0.180
	Positive	0.180
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0.188 ^d
	95% Confidence Lower Bound	0.077
	Interval Upper Bound	0.298

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Data residual model regresi mengikuti distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji normalitas. Berdasarkan uji Monte Carlo, residual terdistribusi normal karena nilai p-value sebesar 0,188 lebih besar dari kriteria signifikansi 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi saling terkait atau saling berhubungan (Sihabudin et al., 2021). Uji multikolinearitas menghasilkan hasil berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
CEE	0.977	1.023
HCE	0.174	5.735
SCE	0.185	5.401
BGD	0.815	1.227

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Dua indikator utama yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas adalah nilai VIF dan *Tolerance*. Dapat menyimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independen lebih dari 0,10.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi atau korelasi serial merupakan hubungan antara data suatu rangkaian waktu, yaitu keterkaitan antara nilai data sebelumnya dengan nilai data setelahnya yang tersusun secara berurutan (*time series*). Untuk memeriksa autokorelasi dengan menggunakan uji durbin-watson (Sihabudin et al., 2021). Berikut merupakan hasil dari pengujian autokorelasi:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.341

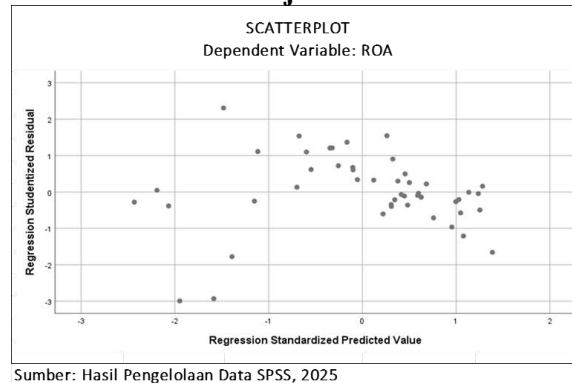
Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,341, yang berada dalam kisaran yang dapat diterima yaitu 1,5 hingga 2,5. Oleh karena itu, model regresi ini tidak menunjukkan adanya indikasi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Mengetahui apakah varians residual berbeda untuk setiap pengamatan dalam model regresi adalah tujuan dari uji heteroskedastisitas (Sihabudin et al., 2021). Ada atau tidaknya heteroskedastisitas diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan uji scatterplot. Uji heteroskedastisitas memberikan hasil sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat scatterplot pada gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik residual tidak terdistribusi dengan cara tertentu. Pola distribusi acak artinya tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas atau varians residual tetap konstan.

Dalam uji heteroskedastisitas selain menggunakan *scatterplot* juga dapat menggunakan uji glejser. Berikut merupakan hasil pengujiannya:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)		0.164		3.933	0.000
CEE		0.263	0.029	0.216	0.830
HCE		0.500	0.879	1.296	0.202
SCE		0.905	-1.326	-1.992	0.053
BGD		0.235	-0.085	-0.574	0.569

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Capital Employed Efficiency (CEE) memiliki nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,830, *Human Capital Efficiency* (HCE) sebesar 0,202, *Structural Capital Efficiency* (SCE) sebesar 0,053 dan *Board Gender Diversity* (BGD) sebesar 0,569, sesuai dengan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, yang ditunjukkan di atas. Karena tingkat signifikansi untuk semua variabel ini lebih tinggi dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai absolut dari residual tidak berkorelasi dengan variabel independen manapun. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menemukan arah dan kekuatan hubungan positif atau negatif antara variabel dependen dan independen adalah inti dari regresi linier berganda (Sihabudin et al., 2021).

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0.071	0.022		-3.271	0.002
CEE	0.204	0.031	0.432	6.614	0.000
HCE	-0.005	0.013	-0.059	-0.380	0.706
SCE	0.286	0.050	0.861	5.742	0.000
BGD	-0.013	0.028	-0.033	-0.465	0.644

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berikut ini adalah susunan persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan data dalam tabel:

$$ROA = -0.071 + 0.204CEE - 0.005HCE + 0.286SCE - 0.013BGD + e$$

“Return on Asset” (ROA) diperkirakan akan menjadi -0,071 jika semua variabel independen tetap konstan atau sama dengan nol, sesuai dengan temuan regresi linier berganda. Nilai koefisien sebesar 0,204 untuk “*Capital Employed Efficiency*” (CEE) lebih lanjut menunjukkan bahwa ada

hubungan positif antara efisiensi modal dan profitabilitas. Kebalikannya terjadi pada “*Human Capital Efficiency*” (HCE), yang memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,005. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi sumber daya manusia tidak secara signifikan meningkatkan profitabilitas perusahaan menurut penelitian ini. Dengan nilai koefisien positif sebesar 0,286 untuk “*Structural capital efficiency*” (SCE), kita dapat melihat bahwa SCE yang lebih baik dapat menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi bagi bisnis. Nilai koefisien negatif sebesar -0,013 untuk *Board Gender Diversity* (BGD) menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan gender anggota dewan tidak berpengaruh langsung terhadap profitabilitas perusahaan.

Uji T (Parsial)

Sebagai alat untuk menilai kelayakan model regresi secara parsial, uji T bertujuan untuk memastikan apakah setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.071	0.022		-3.271	0.002
CEE	0.204	0.031	0.432	6.614	0.000
HCE	-0.005	0.013	-0.059	-0.380	0.706
SCE	0.286	0.050	0.861	5.742	0.000
BGD	-0.013	0.028	-0.033	-0.465	0.644

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Nilai T_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t-student berdasarkan jumlah data sampel sebanyak 48 dikurang jumlah variabel penelitian sebanyak 5 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai T_{tabel} sebesar 1,681. Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) *Capital employed efficiency* (CEE) memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} ($6,614 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *capital employed efficiency* memberikan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap *financial performance*.
- 2) *Human capital efficiency* (HCE) memiliki nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} ($-0,380 < 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,706 jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *human capital efficiency* tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *financial performance*.
- 3) *Structural capital efficiency* (SCE) memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} ($5,742 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa *Structural capital efficiency* memberikan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap *financial performance*.

- 4) *Board gender diversity* (BGD) memiliki nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} ($-0,465 < 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,644 jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *board gender diversity* tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *financial performance*.

Uji F (Simultan)

Uji F untuk menentukan apakah semua variabel independen berdampak pada variabel dependen dan menilai kelayakan keseluruhan model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	0.201	4	0.050	49.249	0.000 ^b
Residual	0.044	43	0.001		
Total	0.244	47			

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Hasil uji F diatas, pada tingkat signifikansi 0,05, nilai F_{tabel} adalah 2,589 dan nilai F_{hitung} adalah 49,249. Karena $49,249 > 2,589$ adalah nilai yang signifikan, dan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat melihat bahwa nilai F_{hitung} lebih tinggi dari nilai F_{tabel} . Semua faktor independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap ROA.

Koefisien Determinasi (R^2)

Upaya untuk mengukur sejauh mana variabel independen model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (Sihabudin et al., 2021). Berikut merupakan hasil dari pengujian koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.906 ^a	0.821	0.804	0.03191

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa empat variabel independen – *Board Gender Diversity* (BGD), *Capital Employed Efficiency* (CEE), *Structural Capital Efficiency* (SCE), dan *Human Capital Efficiency* (HCE) - menjelaskan 82,1% dari varians *Return on Asset* (ROA). Faktor-faktor eksternal menjelaskan 17,9% sisanya. Hasil ini lebih akurat setelah menyesuaikan jumlah variabel dalam model, yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square

sebesar 0,804. Model ini melakukan pekerjaan yang baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel, seperti yang terlihat dari nilai determinasi yang tinggi.

4.2 Pembahasan

Pengaruh *Capital Employed Efficiency* Terhadap *Financial Performance*

Nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} ($6,614 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka hasil pengujian *capital employed efficiency* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keberhasilan keuangan dan efisiensi penggunaan modal. Jadi, jelaslah bahwa kinerja keuangan perusahaan berkaitan erat dengan seberapa baik perusahaan mengelola dan menggunakan modalnya (Halim, 2024). Penjelasan ini juga didukung fenomena sektor kesehatan pasca-pandemi, di mana perusahaan dituntut untuk lebih adaptif dan efisien dalam pengelolaan modal agar tetap kompetitif di tengah penurunan permintaan produk COVID-19 (Victoria et al., 2025). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nguyen (2023); Ozkan et al. (2017) dan Xu & Liu (2020) menunjukkan bahwa *Capital employed efficiency* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*.

Pengaruh *Human Capital Efficiency* Terhadap *Financial Performance*

Human capital efficiency tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial performance*, sebagaimana dibuktikan oleh nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} ($-0,380 < 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,706 jauh lebih besar dari 0,05. Kemungkinan hal ini terjadi karena kemampuan dan pengetahuan karyawan belum sepenuhnya terintegrasi dalam aktivitas operasional utama perusahaan, sehingga belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan profitabilitas jangka pendek. Dalam sektor kesehatan di Indonesia, masih terdapat kesenjangan dalam pengembangan SDM, seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan dan rendahnya integrasi pengetahuan dalam inovasi layanan. (Dancaková & Glova, 2024). Hasil tersebut sejalan dengan temuan Aybars & Öner (2022), Dancaková & Glova (2024) dan Nazir et al. (2021) menunjukkan bahwa *human capital efficiency* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *financial performance*.

Pengaruh *Structural Capital Efficiency* Terhadap *Financial Performance*

Structural capital efficiency berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*, sebagaimana dibuktikan oleh nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} ($5,742 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya, sistem, dan proses internal secara efisien,

sehingga dapat memperoleh tingkat profitabilitas yang lebih tinggi (Halim, 2024). Dalam sektor kesehatan, penguatan struktur organisasi menjadi penting untuk menghadapi dinamika pasca-pandemi, seperti transformasi digital layanan dan integrasi sistem informasi kesehatan (Soewarno & Tjahjadi, 2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2024); Smriti & Das (2018) dan Soewarno & Tjahjadi (2020) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance*.

Pengaruh *Board gender diversity* Terhadap *Financial Performance*

Board gender diversity tidak berpengaruh signifikan terhadap *financial performance*, sebagaimana dibuktikan oleh nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} ($-0,465 < 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,644 jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun gender diversity dianggap bermanfaat dalam pengambilan keputusan dan pengawasan, hal tersebut tidak secara otomatis memberikan kontribusi nyata terhadap *financial performance*, karena baik investor dan manajemen lebih memperhatikan efektivitas strategi bisnis dan kemampuan manajerial perusahaan. Dalam sektor kesehatan di Indonesia, meskipun representasi perempuan meningkat, tantangan dalam peran aktif dan pengaruh terhadap strategi bisnis masih tinggi (Grishunin et al., 2024). Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajarwati & Witiastuti (2022); García-López et al. (2024) dan Roika R (2019) *Board gender diversity* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial performance*.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Capital employed efficiency* (CEE) dan *Structural capital efficiency* (SCE) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *financial performance* perusahaan sektor kesehatan di Indonesia, menunjukkan bahwa efektivitas dalam pemanfaatan modal serta pengelolaan sistem dan struktur organisasi secara efisien mampu mendorong peningkatan profitabilitas. Sebaliknya, *Human capital efficiency* (HCE) dan *Board gender diversity* (BGD) tidak memberikan pengaruh signifikan, kemungkinan karena pemanfaatan kompetensi karyawan belum maksimal dalam mendukung kegiatan operasional utama perusahaan serta kurangnya keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek pengukuran variabel, seperti penggunaan Indeks Blau yang bersifat kuantitatif dan belum mencerminkan kualitas partisipasi gender dalam pengambilan

keputusan strategis. Selain itu, penelitian ini tidak dapat diterapkan pada berbagai sektor karena jumlah sampel yang terbatas dan cakupan yang kurang komprehensif. Implikasi dari penelitian ini perusahaan dapat memfokuskan strategi peningkatan kinerja keuangan pada efisiensi pemanfaatan modal dan struktur organisasi, serta mengevaluasi kembali pengelolaan sumber daya manusia dan kebijakan keberagaman gender agar dapat berkontribusi optimal terhadap profitabilitas.

5.2.Saran

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, para peneliti di masa depan dapat memperpanjang periode penelitian dan menyertakan bisnis lain untuk memperluas cakupannya. Selain itu, dapat menambahkan variabel moderasi seperti tata kelola perusahaan, ukuran perusahaan serta struktur kepemilikan guna memperjelas dan memperkuat hubungan antara *intellectual capital* dan *board gender diversity* terhadap *financial performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, M., Akademia, G., & Akademia, A. G. (2025). *Resource Based View (Rbv)*. February.
- Apridasari, E. (2023). *Kinerja Keuangan Dan Harga Saham Perusahaan*. Litnus.
- Arvanitis, S. E., Varouchas, E. G., & Agiomirgianakis, G. M. (2022). Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence From Greek Listed Firms. *Journal Of Risk And Financial Management*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/Jrfm15070306>
- Aybars, A., & Öner, M. (2022). The Impact Of Intellectual Capital On Firm Performance And Value: An Application Of Mvaic On Firms Listed In Borsa Istanbul Tt - Entelektüel Sermayenin Firma Performansı Ve Değeri Üzerindeki Etkisi: Borsa İstanbul'da Listelenen Firmalar İçin Mvaic Uygulam. *Gazi İktisat Ve İşletme Dergisi*, 8(1), 47–60. <https://doi.org/10.30855/Gjeb.2022.8.1.004%0ahttps://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/1758082>
- Biduri, S., Maryanti, E., Ries Ahmed, E., Yolu Demir Çelik Kampüsü, K., & Merkez, K. (2023). Does Board Gender Diversity Affect Accounting Conservatism And Financial Performance? *Akrual: Jurnal Akuntansi*, 14(2), 2085–9643. <https://doi.org/10.26740/Jaj.V14n2.P203-218>
- Blau, P. M. (1977). *Inequality And Heterogeneity: A Primitive Theorie Of Social Structure*. 58(2), 307.
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board Gender Diversity And Firm Performance: The Uk Evidence. *International Journal Of Finance And Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/Ijfe.2089>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, And Firm Value. *Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Choerunnisa, R. A., Dewi, R. R., Bariklana, M., & Widodo, E. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produksi Jahe Di Indonesia Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 5(2), 231–242. <https://doi.org/10.22437/Jiituj.V5i2.15958>
- Chowdhury, L. A. M., Rana, T., & Azim, M. I. (2019). Intellectual Capital Efficiency And

- Organisational Performance: In The Context Of The Pharmaceutical Industry In Bangladesh. *Journal Of Intellectual Capital*, 20(6), 784–806. <https://doi.org/10.1108/Jic-10-2018-0171>
- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. (2011). Signaling Theory: A Review And Assessment. *Journal Of Management*, 37(1), 39–67. <https://doi.org/10.1177/0149206310388419>
- Dancaková, D., & Glova, J. (2024). The Impact Of Value-Added Intellectual Capital On Corporate Performance: Cross-Sector Evidence. *Risks*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/Risks12100151>
- Destania, C. O., & Puspitasari, E. (2021). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Sektor Keuangan Di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 9(3), 513–524. <https://doi.org/10.17509/Jrak.V9i3.32123>
- Fajarwati, E., & Witiastuti, R. S. (2022). Board Of Directors Structure And Firm Performance: Evidence From Indonesia And Malaysia Article Information. In *Management Analysis Journal*. <http://maj.unnes.ac.id>
- Gao, Y., Tian, X., & Xu, J. (2024). Intellectual Capital, Board Diversity, And Firms' Financial Performance: A Complex System Perspective. *Systems*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/Systems12090363>
- García-López, M. J., Pacheco-Olivares, M. R., & Hamoudi, H. (2024). Board Gender Diversity And Firm Performance: An Analysis Of The Causal Relationship In Spanish Listed Companies. *Administrative Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/Admsci14010012>
- Grishunin, S., Yarantseva, A., & Karminsky, A. (2024). Influence Of Gender And Age Diversity Of Boards On Financial And Market Performance Of Banks. *Procedia Computer Science*, 242, 372–379. <https://doi.org/10.1016/J.Procs.2024.08.172>
- Halim, K. I. (2024). The Importance Of Intellectual Capital In Driving Firm Performance. *Accounting Analysis Journal*, 12(3), 190–198. <https://doi.org/10.15294/Aaj.V12i3.75257>
- Hutabarat, F. (2020). *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan* (G. Puspitasari (Ed.)). Desanta Multiavisitama.
- Inrico, I., Sulastri, S., & Malinda, S. (2023). Effect Of Working Capital Management And Intellectual Capital On Firm Performance In Food And Beverages Industry Listed In Indonesia Stock Exchange. *International Journal Of Business, Economics & Management*, 6(3), 223–246. <https://doi.org/10.21744/Ijbem.V6n3.2152>
- Joshi, M., Cahill, D., Sidhu, J., & Kansal, M. (2013). Intellectual Capital And Financial Performance: An Evaluation Of The Australian Financial Sector. *Journal Of Intellectual Capital*, 14(2), 264–285. <https://doi.org/10.1108/14691931311323887>
- Kabir, A., Ikra, S. S., Saona, P., & Azad, M. A. K. (2023). Board Gender Diversity And Firm Performance: New Evidence From Cultural Diversity In The Boardroom. *Lbs Journal Of Management & Research*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/Lbsjmr-06-2022-0022>
- Khalique, M., Bontis, N., Abdul Nassir Bin Shaari, J., & Hassan Md. Isa, A. (2015). Intellectual Capital In Pakistani Small Medium Enterprises. *Journal Of Intellectual Capital*, 16(1), 224–238.
- López-Cabarcos, M. Á., Vizcaíno-González, M., & López-Pérez, M. L. (2023). Gender Diversity On Boards: Determinants That Underlie The Proposals For Female Directors. *Technological Forecasting And Social Change*, 190(June 2022). <https://doi.org/10.1016/J.Techfore.2023.122417>
- Magdalena, T., Setiawan, D., Aryani, Y. A., & Widarjo, W. (2024). Apakah Karakteristik Direksi Mempengaruhi Kinerja Keuangan Bumn? *Jurnal Kajian Akuntansi*.

- <https://doi.org/10.33603/Jka>
- Nabela, I. N., Fitriano, Y., & Hidayah, N. R. (2023). Pengaruh Net Profit Margin (Npm) Return On Asset (Roa), Return On Equity (Roe) Terhadap Nilai Perusahaan Pt. Astra International Tbk Tahun 2017-2021. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1153–1168. <https://doi.org/10.37676/ekombis.V11i2.3889>
- Nazir, M. I., Tan, Y., & Nazir, M. R. (2021). Intellectual Capital Performance In The Financial Sector: Evidence From China, Hong Kong, And Taiwan. *International Journal Of Finance And Economics*, 26(4), 6089–6109. <https://doi.org/10.1002/Ijfe.2110>
- Nguyen, N. T. (2023). The Impact Of Intellectual Capital On Service Firm Financial Performance In Emerging Countries: The Case Of Vietnam. *Sustainability (Switzerland)*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/Su15097332>
- Ozkan, N., Cakan, S., & Kayacan, M. (2017). Intellectual Capital And Financial Performance: A Study Of The Turkish Banking Sector. *Borsa Istanbul Review*, 17(3), 190–198. <https://doi.org/10.1016/J.Bir.2016.03.001>
- Pulic, A. (2004). Intellectual Capital – Does It Create Or Destroy Value? *Measuring Business Excellence*, 8(1), 62–68. <https://doi.org/10.1108/13683040410524757>
- Roika R, S. U. S. S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis Spss*.
- Smriti, N., & Das, N. (2018). The Impact Of Intellectual Capital On Firm Performance: A Study Of Indian Firms Listed In Cospi. *Journal Of Intellectual Capital*, 19(5), 935–964. <https://doi.org/10.1108/Jic-11-2017-0156>
- Soewarno, N., & Tjahjadi, B. (2020). Measures That Matter: An Empirical Investigation Of Intellectual Capital And Financial Performance Of Banking Firms In Indonesia. *Journal Of Intellectual Capital*, 21(6), 1085–1106. <https://doi.org/10.1108/Jic-09-2019-0225>
- Subroto, V. K., & Endaryati, E. (2024). *Kumpulan Teori Akuntansi* (I. Yuniyanto (Ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik. <http://dx.doi.org/10.1016/J.Bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827><https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt><http://dx.doi.org/10.1016/J.Str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/J.Str.2013.02.005>
- Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2016). Does The Presence Of Independent And Female Directors Impact Firm Performance? A Multi-Country Study Of Board Diversity. *Journal Of Management And Governance*, 20(3), 447–483. <https://doi.org/10.1007/S10997-014-9307-8>
- Victoria, M., Lindrawati, L., & Susanto, A. (2025). Kinerja Keuangan Perusahaan Kesehatan Di Bei Sebelum, Selama, Dan Sesudah Pandemi Covid-19. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 9(2), 416–434. <https://doi.org/10.29303/Jaa.V9i2.551>
- Xu, J., & Liu, F. (2020). The Impact Of Intellectual Capital On Firm Performance: A Modified And Extended Vaic Model. *Journal Of Competitiveness*, 12(1), 161–176. <https://doi.org/10.7441/Joc.2020.01.10>