

KERAGAMAN GENDER DEWAN DAN PROFITABILITAS: STUDI LITERATUR

**Bhenu Artha, Antonius Satria Hadi, Bahri, Niken Permata Sari,
Utami Tunjung Sari, Cahya Purnama Asri, Bintoro Satriadhi**
Universitas Widya Mataram, Indonesia
bhenoz27@gmail.com

Abstract

The link between board gender diversity and profitability has attracted significant attention in academic and business circles over the past decade. Research in this area has produced a variety of findings, reflecting the complexity of the relationship and the influence of contextual factors. This study aims to determine the effect of board gender diversity on earning-per share, price-to-earnings ratio, and return on invested capital. This research uses the literature study method. Researchers found that board gender diversity has a significant positive effect on earnings-per share, price-to-earnings ratio, and return on invested capital.

Keywords: *board gender diversity; profitability; company; literature review; decision making*

Abstrak

Keterkaitan antara keragaman gender dewan dan profitabilitas telah menarik perhatian yang signifikan di kalangan akademis dan bisnis selama dekade terakhir. Penelitian di bidang ini telah menghasilkan berbagai temuan, yang mencerminkan kompleksitas hubungan dan pengaruh faktor-faktor kontekstual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keragaman gender dewan terhadap *earnings-per share*, *price-to-earnings ratio*, dan *return on invested capital*. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Peneliti menemukan bahwa keragaman gender dewan berpengaruh positif signifikan terhadap *earnings-per share*, *price-to-earnings ratio*, dan *return on invested capital*.

Kata Kunci: *keragaman gender dewan; profitabilitas; perusahaan; studi literatur; pengambilan keputusan*

Pendahuluan

Keterkaitan antara keragaman gender dewan dan profitabilitas telah menarik perhatian yang signifikan di kalangan akademis dan bisnis selama dekade terakhir. Penelitian di bidang ini telah menghasilkan berbagai temuan, yang mencerminkan kompleksitas hubungan dan pengaruh faktor-faktor kontekstual.

Salah satu argumen utama yang mendukung keragaman gender di dewan perusahaan adalah bahwa hal itu dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan dan menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik. Studi oleh Catalyst (2004) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki lebih banyak wanita di dewan direksinya cenderung

mengungguli perusahaan-perusahaan lain dalam hal laba atas ekuitas dan profitabilitas. Hal ini sering kali dikaitkan dengan beragam perspektif yang dibawa oleh wanita, yang dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan manajemen risiko yang lebih baik. Demikian pula, sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh Nielsen dan Huse (2010) mengindikasikan bahwa dewan yang beragam gender berhubungan dengan kinerja keuangan yang lebih baik. Para penulis tersebut berpendapat bahwa keragaman dapat meningkatkan tata kelola perusahaan dan meningkatkan reputasi perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas.

Studi oleh Adams dan Ferreira (2009) menunjukkan bahwa meskipun keragaman gender dapat meningkatkan dinamika dewan, namun hal itu tidak selalu berarti profitabilitas yang lebih tinggi. Mereka mencatat bahwa efektivitas dewan yang beragam dapat bergantung pada konteks spesifik perusahaan dan industrinya. Studi yang dilakukan oleh Post dan Byron (2015) menemukan bahwa hubungan antara keragaman gender dewan direksi dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh keberadaan wanita di posisi eksekutif. Temuan mereka menunjukkan bahwa keragaman gender di tingkat dewan direksi lebih bermanfaat jika ada juga keragaman gender dalam peran manajemen puncak, yang mengindikasikan bahwa pendekatan holistik terhadap keragaman sangat penting untuk mewujudkan manfaat potensial. Hal ini menyoroti pentingnya tidak hanya memiliki dewan yang beragam tetapi juga memastikan bahwa dewan tersebut berfungsi secara efektif. Brahma et al. (2020) menunjukkan bahwa kinerja keuangan pasca penunjukan dewan direksi berhubungan positif dengan usia wanita, tingkat pendidikan, dan di mana anggota dewan wanita juga memegang posisi direktur eksekutif. Hasilnya tetap tidak berubah setelah memperhitungkan masalah endogenitas dan menggunakan ukuran alternatif dari kinerja perusahaan, yaitu laba atas aset dan Tobin's Q.

Kabir et al. (2023) menunjukkan bahwa menemukan bahwa *power distance* dan maskulinitas yang tinggi melemahkan dampak keragaman gender dewan pada kinerja perusahaan. Dewan dengan beragam gender menunjukkan dampak negatif yang signifikan secara statistik terhadap *return on asset* (ROA) dan *return on equity* (ROE) ketika dimoderasi oleh indeks *power distance*. Low et al. (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa direktur perempuan berdampak positif pada ROE perusahaan. Chauhan & Dey (2017) menunjukkan bahwa keragaman gender tidak memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan-perusahaan di India. Ghosh (2017) menyatakan bahwa nilai tambah bagi bank-bank dengan masuknya wanita ke dalam jajaran direksi mereka tidak signifikan. Gulamhussen & Santa (2015) menemukan bahwa kehadiran dan persentase direktur wanita memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Baselga-Pascual & Vähämaa (2021) menunjukkan bahwa keragaman gender mengurangi penghindaran risiko dan meningkatkan profitabilitas. Kubo & Nguyen (2021) menyatakan bahwa hubungan antara jenis kelamin *chief executive officer* (CEO) dan kinerja akuntansi tidak kuat, serta hubungan antara CEO perempuan yang merupakan pendiri dan Tobin's Q adalah positif dan signifikan. Owen & Temesvary (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan non-linear berbentuk U antara keragaman gender di dewan direksi dan berbagai ukuran kinerja bank, partisipasi perempuan memiliki efek positif setelah tingkat ambang batas keragaman gender tercapai. Conyon & He (2017) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, dan pengaruh ini bervariasi di berbagai bagian distribusi kinerja.

Ararat & Yurtoglu (2021) menunjukkan bahwa direktur wanita dapat memfasilitasi pembuatan laporan keuangan dengan kualitas yang lebih tinggi, mengurangi insiden pelanggaran hukum dan peraturan pasar modal, serta mengurangi jumlah berita negatif dan risiko jatuhnya harga saham. Green & Homroy (2018) menemukan bukti untuk mendukung alasan ekonomi dalam meningkatkan representasi perempuan di dewan direksi perusahaan. Gull et al. (2018) menemukan bahwa kehadiran direktur wanita menghalangi manajer untuk mengelola laba, namun, temuan ini tidak berlaku ketika atribut hukum dan demografi direktur wanita diperhitungkan, sehingga menunjukkan bahwa deteksi dan koreksi manajemen laba memerlukan kompetensi dan keterampilan khusus. Chen et al. (2018) menyimpulkan bahwa representasi dewan direksi perempuan secara positif terkait dengan kinerja. Chen et al. (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perusahaan-perusahaan yang memiliki direktur wanita menunjukkan penurunan kinerja yang lebih kecil selama krisis.

Martinez & Rambaud (2019) menemukan bahwa peningkatan jumlah wanita dalam dewan direksi berhubungan positif dengan kinerja keuangan yang lebih tinggi. Tahir et al. (2021) menunjukkan pengaruh positif keragaman gender terhadap ROA. Garcia-Meca et al. (2015) menyatakan bahwa keragaman gender meningkatkan kinerja bank. Amore & Garofalo (2016) menyampaikan bahwa bank dengan eksekutif wanita memiliki kinerja keuangan yang lebih tinggi dalam kondisi persaingan yang rendah, sementara bank-bank tersebut cenderung berkinerja buruk ketika persaingan meningkat. Dang et al. (2020), Simionescu et al. (2021), dan Mohsni et al. (2021) menemukan bahwa keragaman gender dewan berkorelasi positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Perryman et al. (2016) menunjukkan bahwa perusahaan dengan keragaman gender yang lebih besar dalam tim manajemen puncak menunjukkan risiko yang lebih rendah dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Marquez-Cardenas et al. (2021) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa keragaman gender dewan tidak memberikan perubahan terhadap kinerja perusahaan.

Beberapa studi menemukan dampak positif, dengan kehadiran wanita di dewan direksi yang dikaitkan dengan peningkatan profitabilitas (Rana & Wairimu, 2017; Gharios et al., 2024). Namun, dampaknya dapat bervariasi tergantung pada ukuran profitabilitas yang digunakan. Sebagai contoh, sebuah studi menemukan efek negatif ketika menggunakan Tobin's Q tetapi efek positif dengan ROA (Rana & Wairimu, 2017). Studi lain di industri farmasi Bangladesh menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan dengan ROE, namun hubungan positif yang signifikan dengan Tobin's Q (Fahad et al., 2022). Faktor-faktor seperti ukuran dewan, ukuran perusahaan, dan leverage dapat memengaruhi hubungan ini (Gharios et al., 2024; Fahad et al., 2022). Meskipun representasi wanita di dewan perusahaan semakin meningkat, pengaruhnya terhadap kinerja masih diperdebatkan, dengan beberapa penelitian menemukan hubungan antara keragaman gender dan nilai saham yang lebih tinggi serta profitabilitas (Dobbin & Jung, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kaitan keragaman gender dewan dan profitabilitas, dengan menggunakan metode studi literatur.

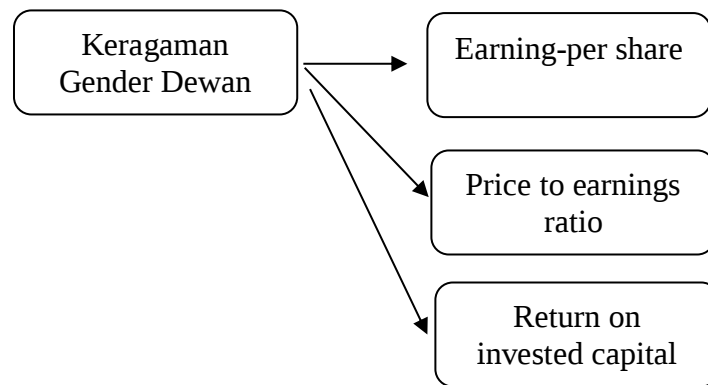
Metode

Tinjauan literatur teoritis dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran penelitian, dan kerangka kerja konseptual untuk penelitian di masa depan disampaikan dalam

penelitian ini. Kami menyajikan metode penelitian yang digunakan oleh para peneliti sebelumnya (Vasiljeva et al., 2017; Torkayesh et al., 2023).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengajukan keragaman gender sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Variabel kinerja perusahaan diukur dengan *earning-per share* (EPS), *price to earnings ratio* (PER), dan *return on invested capital* (ROIC), yang merupakan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian-penelitian terdahulu.



Gambar 1 Kerangka Penelitian
(Peneliti, 2025)

Hubungan antara persentase perempuan dalam dewan direksi dan perubahan Earnings Per Share (EPS) merupakan topik yang menarik dan telah menjadi fokus sejumlah penelitian dalam bidang keuangan dan tata kelola perusahaan. Keberagaman gender di tingkat kepemimpinan diyakini dapat membawa berbagai perspektif baru yang potensial meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perempuan sering kali membawa pendekatan kepemimpinan yang berbeda, lebih kolaboratif, dan lebih berhati-hati dalam pengambilan risiko. Dalam beberapa kasus, hal ini dapat menghasilkan keputusan bisnis yang lebih matang dan berkelanjutan, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan EPS.

Namun demikian, hasil penelitian mengenai hal ini tidak sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian lain tidak menemukan hubungan yang signifikan antara persentase perempuan dalam dewan direksi dan perubahan EPS. Hal ini dapat disebabkan oleh kompleksitas faktor-faktor lain yang turut memengaruhi EPS, seperti kondisi pasar, strategi operasional, dan siklus bisnis perusahaan. Selain itu, pengaruh keberagaman gender dalam dewan direksi cenderung bersifat jangka panjang, sehingga dampaknya mungkin tidak langsung terlihat dalam perubahan EPS dalam periode pendek.

Dengan demikian, meskipun ada indikasi bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi dapat berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, hubungan antara persentase perempuan di dewan dan perubahan EPS belum dapat disimpulkan secara kausal. Diperlukan analisis lebih lanjut yang mempertimbangkan konteks industri,

budaya organisasi, serta variabel-variabel lain yang relevan untuk memahami hubungan ini secara lebih komprehensif.

Keragaman gender dalam dewan direksi dapat berkontribusi pada peningkatan pengambilan keputusan yang lebih holistik, yang berpotensi menghasilkan strategi bisnis yang lebih berkelanjutan dan mengarah pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberagaman gender sering kali dikaitkan dengan inovasi dan pengelolaan risiko yang lebih baik, yang dapat berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan laba perusahaan. Jika laba meningkat secara konsisten, hal ini akan berpengaruh langsung terhadap *earnings-per share*, namun, dampaknya bergantung pada berbagai faktor lain seperti industri, ukuran perusahaan, dan kondisi ekonomi makro. Studi di Amerika Latin mengungkapkan hubungan berbentuk U terbalik antara keragaman gender dewan dan laba, dengan ambang batas minimum 30,8% direktur perempuan yang mengarah pada kualitas laba yang lebih tinggi (Pena, 2018). Hasil lain ditemukan di Prancis, dimana keragaman gender di dewan perusahaan tidak secara signifikan berdampak pada persistensi laba (Hili & Affess, 2012). Temuan yang beragam ini menunjukkan bahwa pengaruh keragaman gender dewan pada kualitas laba dapat bervariasi di berbagai pasar dan konteks yang berbeda, sehingga menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami nuansa hubungan ini.

Price-to-earnings ratio mencerminkan ekspektasi pasar terhadap pertumbuhan laba perusahaan. Perusahaan dengan dewan yang lebih beragam gender dapat meningkatkan kepercayaan investor karena keberagaman dalam kepemimpinan sering dikaitkan dengan peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan inovasi bisnis. Jika keberagaman gender berkontribusi pada peningkatan profitabilitas dan reputasi perusahaan, maka valuasi pasar terhadap perusahaan tersebut lebih tinggi, yang tercermin dalam *price-to-earnings ratio* yang lebih besar. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara representasi dewan direksi perempuan dan keinformatifan harga saham (Gao, 2018) serta rasio harga terhadap laba (Simionescu et al., 2021; García-López et al., 2024). Efek positif ini dapat dimediasi melalui peningkatan kualitas laba (Gao, 2018).

Return on invested capital mengukur efektivitas perusahaan dalam memanfaatkan modal yang diinvestasikan untuk menghasilkan keuntungan. Dewan yang lebih beragam dapat memiliki perspektif yang lebih luas dalam alokasi sumber daya, sehingga memungkinkan strategi investasi yang lebih cermat dan inovatif. Keragaman gender juga sering dikaitkan dengan keputusan yang lebih berbasis data serta peningkatan pengawasan terhadap pengeluaran modal, yang dapat berdampak positif pada efisiensi keuangan dan *return on invested capital* perusahaan. Wu (2020) menemukan bahwa memiliki seorang wanita di dewan meningkatkan laba atas modal yang diinvestasikan sebesar 0,4483 poin persentase di perusahaan-perusahaan India. Sanan (2016) melaporkan tidak ada hubungan yang signifikan antara keragaman gender dewan dan kinerja keuangan atau sosial di perusahaan-perusahaan India. Kamath (2022) mengamati hubungan yang sangat signifikan antara keragaman gender dan perputaran rata-rata aset, tetapi hasil yang beragam untuk kinerja modal intelektual. Imes & Bazel-Shoham (2021) menemukan bahwa keragaman gender yang lebih besar di dewan perusahaan dikaitkan dengan rasio likuiditas yang lebih rendah di perusahaan-perusahaan S&P1500, mengaitkan hal ini dengan pengawasan yang lebih baik. Studi-studi ini menunjukkan bahwa dampak keragaman gender dewan terhadap kinerja keuangan dapat bervariasi tergantung pada ukuran spesifik yang digunakan dan konteks penelitian, sehingga menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut di bidang ini.

Keragaman gender dalam dewan direksi dapat berperan dalam meningkatkan budaya tata kelola perusahaan yang lebih inklusif dan transparan. Penelitian-penelitian

terdahulu menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam kepemimpinan seringkali dikaitkan dengan pengelolaan keuangan yang lebih konservatif serta kepatuhan yang lebih tinggi terhadap regulasi keuangan. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas ini dapat memperbaiki efisiensi penggunaan modal dan memperkuat tingkat kepercayaan stakeholder terhadap perusahaan, yang tercermin dalam *return on invested capital* yang lebih stabil atau meningkat. Keragaman gender dalam jangka panjang dapat memberikan dampak kumulatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Efeknya bisa terlihat dalam peningkatan daya saing bisnis, inovasi yang lebih tinggi, dan keberlanjutan strategi bisnis. Jika keberagaman gender mampu meningkatkan pengambilan keputusan dan efektivitas pengelolaan modal, maka perusahaan akan mengalami peningkatan *earnings-per share* dan *return on invested capital* yang lebih stabil. Selain itu, sentimen pasar terhadap keberagaman gender sebagai faktor penentu keberlanjutan perusahaan dapat berpengaruh terhadap *price-to-earnings ratio* dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti menyimpulkan bahwa keragaman gender dewan berpengaruh positif terhadap *earnings-per share*, *price-to-earnings ratio*, dan *return on invested capital*. Peneliti selanjutnya disarankan melaksanakan penelitian empiris tentang konsep yang telah disampaikan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *American Economic Review*, 99(2), 95-99.
- Amore, M.D., & Garofalo, O. (2016). Executive gender, competitive pressures, and corporate performance. *Organizations*, 131, 308-327.
- Ararat, M., & Yurtoglu, B.B. (2021). Female directors, board committees, and firm performance: Time-series evidence from Turkey. *Emerging Markets Review*, 48, 100768.
- Baselga-Pascual, L., & Vähämaa, E. (2021). Female leadership and bank performance in Latin America. *Emerging Markets Review*, 48, 100807.
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2020). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance & Economics*, 26(4), 5704-5719.
- Catalyst. (2004). *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*. New York.
- Chauhan, Y., & Dey, D.K. (2017). Do female directors really add value in Indian firms? *Journal of Multinational Financial Management*, 42-43, 24-36.
- Chen, J., Leung, W.S., & Evans, K.P. (2018). Female board representation, corporate innovation and firm performance. *Journal of Empirical Finance*, 48, 236-254.
- Chen, J., Leung, W.S., Song, W., & Goergen, M. (2019). Why female board representation matters: The role of female directors in reducing male CEO overconfidence. *Journal of Empirical Finance*, 53, 70-90.
- Conyon, M.J., & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79, 198-211.
- Dang, R., Houanti, L.H., Reddy, K., & Simioni, M. (2020). Does board gender diversity influence firm profitability? A control function approach. *Economic Modelling*, 168-181.
- Dobbin, F., & Jung, J. (2012). Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: The Competence Gap or Institutional Investor Bias? *North Carolina*

Law Review, 809-838.

Fahad, H.A., Mahmud, I., & Rahman, A.N. (2022). Gender Diversity on Board and Its Relevance to Firm Performance: A Study on Pharmaceutical Industry of Bangladesh. *Asian Finance & Banking Review*, 6(1), 1-15.

Gao, Y. (2018). Board Gender Diversity, Earnings Quality and Stock Price Informativeness. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8, 306-312.

García-López, M.J., Pacheco-Olivares, M.D.R., & Hamoudi, H. (2024). Board Gender Diversity and Firm Performance: An Analysis of the Causal Relationship in Spanish Listed Companies. *Administrative Sciences*, 14(1), 12.

Garcia-Meca, E., García-Sánchez, I.M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *Journal of Banking & Finance*, 53, 202-214.

Gharios, R., Awad, A.B., Khalaf, B.A., & Seissian, L.A. (2024). The Impact of Board Gender Diversity on European Firms' Performance: The Moderating Role of Liquidity. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(8), 359.

Ghosh, S. (2017). Why is it a man's world, after all? Women on bank boards in India. *Economic Systems*, 41(1), 109-121.

Green, C.P., & Homroy, S. (2018). Female directors, board committees and firm performance. *European Economic Review*, 102, 19-38.

Gulamhussen, M.A., & Santa, S.F. (2015). Female directors in bank boardrooms and their influence on performance and risk-taking. *Global Finance Journal*, 28, 10-23.

Gull, A.A., Nekhili, M., Nagati, H., & Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 50(3), 255-274.

Hili, W., & Affess, H. (2012). Corporate Boards Gender Diversity and Earnings Persistence: The Case of French Listed Firms. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(22), 50-59.

Imes, M., & Bazel-Shoham, O. (2021). Gender, Board, and Working Capital. *Global Economy Journal*, 21(3), 2150014-1-19.

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.

Kamath, B. (2022). Board Gender Diversity and Intellectual Capital Performance of Firms in India. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 1-2, 97-116.

Kubo, K., & Nguyen, T.T.P. (2021). Female CEOs on Japanese corporate boards and firm performance. *Economies*, 62, 101163.

Low, D.C.M., Roberts, H., & Whiting, R.H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*, 35, 381-401.

Marquez-Cardenas, V., Gonzalez-Ruiz, J.D., & Duque-Grisales, E. (2021). Board gender diversity and firm performance: evidence from Latin America. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 12(3), 785-808.

Martinez, M.C.V., & Rambaud, S.C. (2019). Women on corporate boards and firm's financial performance. *Women's Studies International Forum*, 76, 102251.

Mohsni, S., Otchere, I., & Shahriar, S. (2021). Board gender diversity, firm performance and risk-taking in developing countries: The moderating effect of culture. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 73,

101360.

Nielsen, S., & Huse, M. (2010). The Contribution of Women on Boards of Directors: A Meta-Analysis. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 203-211.

Owen, A.L., & Temesvary, J. (2018). The performance effects of gender diversity on bank boards. *Journal of Banking & Finance*, 90, 50-63.

Pena, H.F.P. (2018). Board gender diversity and earnings quality. Evidence from the Latin American integrated market (MILA). *Contaduría Universidad de Antioquia*, 72, 151-163

Perryman, A.A., Fernando, G.D., & Tripathy, A. (2016). Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, 69(2), 579-586.

Post, C., & Byron, K. (2015). Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546-1571.

Rana, R., & Wairimu, M.M. (2017). Impact of Board Gender Diversity on Profitability of Agricultural Listed Companies in Kenya: 2008-2015. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(10), 73-86.

Sanan, N.K. (2016). Board Gender Diversity, Financial and Social Performance of Indian Firms. *Vision*, 20(4), 361-367.

Simionescu, L.N., Gherghina, S.C., Tawil, H., & Sheikha, Z. (2021). Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology Sector. *Financial Innovation*, 7, 52.

Tahir, S.H., Ullah, M.R., Ahmad, G., Syed, N., & Qadir, A. (2021). Women in Top Management: Performance of Firms and Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 87.

Torkayesh, A.E., Tirkolaee, E.B., Bahrini, A., Pamucar, D., & Khakbaz, A. (2023). A Systematic Literature Review of MABAC Method and Applications: An Outlook for Sustainability and Circularity. *Informatica*, 34, 415-448.

Vasiljeva, T., Shaikhulina, S., & Kreslins, K. (2017). Cloud Computing: Business Perspectives, Benefits and Challenges for Small and Medium Enterprises (Case of Latvia). *Procedia Engineering*, 178, 443-451.

Wu, S. (2020). Do Women on Corporate Boards Impact Financial Performance? A Study of Indian Firms. *Joseph Wharton Scholars*, 1-47.