

Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Istya Dwi Rima Putri¹, Faqiatul Mariya Waharini², Anissa Hakim Purwantini^{3*}

¹²³Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang

ABSTRACT

This study examines the effect of gender, age, and national diversity on corporate financial performance. The control variables in this study are board size, independent board, firm size, and leverage. The company's financial performance proxies use Return On Assets (ROA). The sample used in this study were manufacturing sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2015 to 2019. The number of samples in this study were 11 companies with a total of 55 observations. Determination of the sample obtained by using purposive sampling. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression analysis. The results showed that gender and foreign nationality had a positive effect on the company's financial performance. Meanwhile, age does not have a significant effect on financial performance.

Keywords: *Company Financial Performance, Gender, Age, Foreign Nationality*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh gender, usia, dan kebangsaan asing terhadap kinerja keuangan perusahaan. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan, dan *leverage*. Proksi Kinerja Keuangan Perusahaan menggunakan *Return on Assets* (ROA). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015 sampai 2019. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 11 perusahaan dengan jumlah observasi sebanyak 55 pengamatan. Penentuan sampel diperoleh dengan menggunakan *purposive sampling*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dan kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan, usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci: Kinerja Keuangan Perusahaan, Gender, Usia, Kebangsaan Asing

*Corresponding Author e-mail: anissa.hakim@ummgl.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran mengenai kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan. Sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu (Fahmi, 2012). Kinerja keuangan perusahaan berhubungan erat dengan pengukuran dan juga penilaian kinerja. Pengukuran kinerja (*performing measurement*) merupakan kualifikasi dan efisiensi serta efektivitas perusahaan di dalam pengoperasian bisnis perusahaan selama periode akuntansi. Pengukuran kinerja digunakan oleh perusahaan untuk melakukan sebuah perbaikan dalam kegiatan operasionalnya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja keuangan perusahaan bergantung pada bagaimana dewan perusahaan menjalankan tugasnya. Salah satu isu penting yang berkaitan dengan struktur beserta fungsi dewan komisaris dan direksi adalah adanya keberagaman anggota dewan komisaris dan direksi. Keberagaman dewan komisaris dan direksi menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan sikap dan opini (Basundari, 2013). Basundari (2013) menjelaskan keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan.

Berdasarkan laporan dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan masih cukup tinggi. Hal ini juga mencakup posisi atau jenjang pekerjaan yang lebih tinggi seperti manager dan pemimpin perusahaan (Schlein, 2019). Saat ini, isu mengenai posisi perempuan dalam struktur dewan sudah banyak diperhitungkan di banyak negara. Beberapa diantaranya sudah menerapkan peraturan untuk mempekerjakan paling sedikit satu perempuan pada anggota dewan perusahaan. Negara Norwegia, misalnya, mengharuskan 40% komposisi dewan perusahaan harus diisi oleh perempuan (Randoy, 2006). Berbeda dengan negara lain, belum ada undang-undang yang secara spesifik mengatur tentang representasi perempuan maupun kuota gender dalam posisi eksekutif perusahaan di Indonesia. Di Indonesia dalam aspek kepemimpinan organisasi/perusahaan, wanita memegang jabatan sebagai CEO (*Chief Executive Officer*) lebih sedikit dibandingkan laki-laki (Kurnia, 2019).

Topik lain yang banyak menjadi objek penelitian adalah usia. Usia mengukur tingkat umur anggota *Top Management Team* (TMT). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa anggota TMT yang lebih tua cenderung lebih sedikit melakukan perubahan (Wiersema dan Bantel, 1992). Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Lim (2010) menemukan pengaruh positif antara usia dan kinerja perusahaan karena dengan adanya tingkat usia yang tinggi terjadi keseimbangan, antara kehati-hatian dan

pengalaman yang dimiliki oleh generasi yang lebih tua dan inovasi yang dimiliki generasi yang lebih muda.

Topik selanjutnya mengenai kebangsaan, masih banyak sekali tenaga kerja dari luar yang mendominasi tenaga kerja di Indonesia. Sejak 2014-2018, jumlah tenaga kerja asing di Indonesia telah tumbuh sebesar 38,6%. Di periode yang sama realisasi investasi penanaman modal asing (PMA) hanya tumbuh diangka 17%. Pada Desember 2018, tercatat sebanyak 95 ribu tenaga kerja asing di Indonesia. Kebanyakan tenaga kerja asing bekerja sebagai profesional sebanyak hampir 24 ribu orang, sebagai manajer sebanyak 20 ribu orang dan direksi di suatu perusahaan sekitar 15 ribu orang. Sisanya bekerja sebagai komisaris, supervisor, konsultan dan teknisi (CNBC, 2019).

Kesaulya dan Febriany (2018) menyatakan bahwa proporsi tenaga kerja asing di dalam sebuah perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tata kelola perusahaan. Adanya permasalahan diversitas dewan dan kode etik perusahaan menjadi pertimbangan ketika menilai keefektifan dari pembuatan keputusan perusahaan. Selain itu, keberagaman dewan digunakan sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan keputusan. Keputusan yang tepat akan mengarahkan kepada pencapaian laba yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu mengenai gender, usia dan kebangsaan telah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun hasilnya masih belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Lisaima dan Sri (2018) menyatakan bahwa gender dewan komisaris, gender dewan direksi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sementara itu penelitian yang dilakukan Rompis (2018) menyatakan bahwa ukuran dewan, usia, dan gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja perbankan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fathonah (2018) menyatakan bahwa komposisi dewan direksi wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, namun usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Penelitian oleh Roika (2019) menyatakan bahwa keragaman kebangsaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis akuntansi yaitu ROE (*Return on Equity*) dan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis pasar atau *Tobin's Q*. Hasil dari penelitian sebelumnya menemukan belum adanya konsistensi pengaruh gender, usia, dan kebangsaan asing terhadap kinerja keuangan perusahaan menjadi motivasi peneliti untuk melakukan penelitian kembali. Penelitian ini menggunakan proksi ROA untuk mengukur kinerja keuangan. ROA memberikan gambaran informasi secara lebih jelas mengenai keefektifan perusahaan dalam pengelolaan asset untuk menghasilkan laba. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh diversitas gender, keragaman usia, dan keragaman kebangsaan pada kinerja keuangan perusahaan sektor manufaktur.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Gender Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Menurut teori *stewardship* menjelaskan bahwa agen adalah pelayan yang mengelola perusahaan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Donaldson dan Davis, 1991). Teori *stewardship* menyatakan bahwa seorang agen yang memiliki keragaman di dalamnya pasti hendak mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk kepentingan bersama. Riset yang dilakukan oleh Thornton (2018) menemukan fakta bahwa dewan perempuan memiliki kelebihan yang tidak dimiliki laki-laki, antara lain sifat mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang tajam, serta sifat detail dalam menganalisis dampak dan risiko bisnis dari berbagai opsi keputusan. Hal ini dianggap mampu mengimbangi gaya kepemimpinan laki-laki yang kurang mempedulikan risiko serta mampu mendorong keragaman perspektif dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas untuk menghadapi isu strategis. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam struktur dewan memiliki lebih banyak upaya untuk melakukan pemantauan. Proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan penguatan pemantauan di tingkat eksekutif akan mendorong peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

H₁: Gender struktur dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Keberagaman Usia terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Menurut teori *stewardship* usia termasuk dalam kriteria pembangunan kinerja perusahaan. Keberagaman komposisi dewan komisaris dan dewan direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis dan *gender* (Ramadhani dan Adhariani, 2014). Jumlah anggota yang duduk di kursi dewan perusahaan didominasi oleh mereka yang sudah masuk ke dalam golongan *golden age*. Menurut Mayr (2011), aspek merugikan dari bertambah tua dapat dikompensasi dari pengetahuan, pengalaman, dan kebijaksanaan yang didapatkan dari waktu ke waktu serta hal negatif dari bertambah usia akan melemah dikarenakan kompleksitas dari pekerjaan seorang anggota dewan membutuhkan keterampilan khusus yang harus dimiliki.

Kim dan Lim (2010) dalam penelitiannya mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat *age diversity* maka akan berpengaruh positif kepada angka *financial performance* perusahaan, karena adanya keseimbangan antara kehati-hatian yang dimiliki generasi yang lebih tua dan inovasi yang dimiliki oleh generasi muda.

H₂: Usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Keberagaman Kebangsaan terhadap Kinerja Keuangan

Sesuai dengan teori *stewardship*, karakteristik dewan termasuk keberagaman kebangsaan menjadi salah satu pemicu dari keberhasilan perusahaan dengan adanya perbedaan karakteristik di dalamnya. Karakteristik dewan dilihat dari kewarganegaraan atau kebangsaan yang berbeda dengan negara asal perusahaan merupakan pengertian dari keragaman kebangsaan (Winoto dan Supatmi, 2017).

Diepen (2015) menyatakan bahwa dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang lebih luas mengenai pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis, sehingga akan meningkatkan kinerja

keuangan perusahaan. Selain itu, keberadaan dewan asing mampu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional (Randoy, 2006).

H₃: Kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data sekunder yang diperoleh dengan mengakses laman *www.idx.co.id*. Metode yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan metode dokumentasi. Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber-sumber data dari sumber dokumen yang tersedia. Peneliti mengumpulkan data berupa data sekunder yang berupa laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015-2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2019. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang tergolong dalam perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015-2019, perusahaan menerbitkan laporan tahunan (*annual report*) pada tahun 2015-2019, perusahaan manufaktur yang memiliki laba positif dari tahun 2015-2019, dan perusahaan yang memberikan data mengenai riwayat hidup anggota dewan perusahaan terkait gender perempuan, usia dan kebangsaan asing.

Berdasarkan kriteria di atas, maka terdapat sampel sebanyak 11 perusahaan manufaktur pada tahun 2015-2019 yang berasal dari populasi sebanyak 181 perusahaan. Daftar perusahaan yang menjadi sampel dapat dilihat dalam berikut ini:

Tabel 1
Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Kode
1	Astra International Tbk	ASII
2	Charoen Pokphand Indonesia Tbk	CPIN
3	Darya-Varia Laboratoria Tbk	DVLA
4	H.M. Sampoerna Tbk	HMSP
5	Impack Pratama Industri Tbk	IMPC
6	Japfa Comfeed Indonesia Tbk	JPFA
7	Merck Tbk	MERK
8	Supreme Cable Manufacturing dan Commerce	SCCO
9	Mandom Indonesia Tbk	TCID
10	Unilever Indonesia Tbk	UNVR
11	Voksel Electric Tbk	VOKS

Sumber: *www.idx.co.id*, 2020

Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan yang diprosikan dengan nilai *Return On Assets* (ROA) yang mewakili ukuran berbasis akuntansi. ROA

menunjukkan kapasitas dan kemampuan manajemen untuk menggunakan aset perusahaan yang dimiliki oleh pemegang saham. Menurut Brigham dan Houston (2001), pengembalian atas total aktiva (ROA) dihitung dengan cara membandingkan laba bersih yang tersedia untuk pemegang saham biasa dengan total aktiva. Dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Return on Assets (ROA)} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Aset}}$$

Variabel Independen

Gender

Gender diukur dengan melakukan pengukuran melalui proporsi perempuan dalam struktur dewan. Proporsi perempuan dalam struktur dewan diukur dengan membagi jumlah perempuan dalam dewan dengan jumlah dewan perusahaan (Maghfiroh dan Utomo, 2019).

Usia

Usia menggambarkan persebaran pada usia anggota dewan di dalam struktur dewan perusahaan (Anggraeni, 2016). Indikator untuk menghitung keberagaman usia dengan menggunakan jumlah anggota dewan (LN) yang berusia lebih dari 40 tahun (Astuti, 2017).

Kebangsaan Asing

Karakteristik dewan dilihat dari kewarganegaraan atau kebangsaan selain negara asal perusahaan itu berada adalah definisi dari kebangsaan asing (Winoto dan Supatmi, 2017). Untuk mengukur kebangsaan asing dilakukan dengan cara jumlah dewan perusahaan asing dibagi dengan total dewan perusahaan (Hidayati, 2017).

Variabel Kontrol

Dalam penelitian ini, ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan, dan *leverage* digunakan sebagai variabel kontrol berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu. Penggunaan variabel kontrol ini dimaksudkan untuk memaksimalkan hasil penelitian, sehingga hasil variabel independen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ukuran dewan diukur melalui LN (jumlah dewan) yang menjabat di sebuah perusahaan. Independensi dewan diukur dengan LN (jumlah dewan komisaris) yang ada di perusahaan. Ukuran perusahaan diukur dengan menghitung LN (total aset) perusahaan. Kemudian *leverage* diukur dengan rumus total utang dibagi dengan total aset (Maghfiroh dan Utomo, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender	55	0,40	0,65	0,5257	0,18127
Usia	55	1,61	3,14	2,4244	0,38752
Kebangsaan Asing	55	0,10	0,71	0,3489	0,17757
Ukuran Dewan	55	1,61	3,14	2,4855	0,36639
Independensi Dewan	55	0,69	2,48	1,5375	0,47591
Ukuran Perusahaan	55	20,28	29,11	28,4218	3,88373
<i>Leverage</i>	55	0,16	0,74	0,4064	0,17291
ROA	55	0,00	0,92	0,1509	0,15151

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel gender, usia, kebangsaan asing, ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan dan *leverage* memiliki nilai *mean* yang lebih besar dari nilai deviasi standar dan nilai minimum. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel-variabel tersebut menunjukkan kondisi yang cukup baik.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas untuk seluruh variabel disajikan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai Sig. Sebesar 0,200 yang berarti di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gender	0,580	1,725	Tidak terjadi multikolonieritas
Usia	0,263	3,804	Tidak terjadi multikolonieritas
Kebangsaan Asing	0,283	3,532	Tidak terjadi multikolonieritas

Ukuran Dewan	0,290	3,450	Tidak terjadi multikolonieritas
Independensi Dewan	0,281	3,553	Tidak terjadi multikolonieritas
Ukuran Perusahaan	0,512	1,952	Tidak terjadi multikolonieritas
<i>Leverage</i>	0,798	1,253	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel gender memiliki nilai VIF 1,725, variabel usia memiliki nilai VIF 3,804, variabel kebangsaan asing memiliki nilai VIF 3,532, variabel ukuran dewan memiliki nilai VIF 3,450, variabel independensi dewan memiliki nilai VIF 3,553, variabel ukuran perusahaan memiliki nilai VIF 1,952, variabel *leverage* memiliki nilai VIF 1,253. Semua variabel memiliki *tolerance* > 0,1 atau $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi
Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,563 ^a	0,317	0,215	0,13422	2,478

Sumber: Data diolah, 2019

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) adalah 2,478. Melalui pembacaan pada tabel Durbin Watson dengan $k=7$ dan $n=55$ diperoleh nilai $dU = 1,861$ dan nilai $dL = 1,294$. Karena hasil yang diperoleh yaitu DW 2,478 berada di atas dL dan dU maka dapat disimpulkan disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas disajikan pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas
Uji Glejser

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Gender	0,122	0,903	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Usia	-1,232	0,224	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kebangsaan Asing	1,417	0,163	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Ukuran Dewan	1,580	0,121	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Independensi Dewan	-1,902	0,063	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Ukuran Perusahaan	-0,693	0,492	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Leverage</i>	1,758	0,085	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2019

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas, sedangkan jika kurang dari 0,05 berarti terjadi heteroskedasitas. Dari tabel 6 menunjukkan bahwa variabel-variabel telah lolos uji *glejser* dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Didasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, maka telah diperoleh nilai-nilai koefisien regresi sebagaimana disajikan pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
<i>(Constan)</i>	-0,543	0,237		-2,293	0,026
Gender	0,628	0,288	0,337	2,179	0,034
Usia	-0,247	0,182	-0,630	-1,356	0,181
Kebangsaan Asing	0,546	0,198	0,640	2,750	0,008
Ukuran Dewan	0,174	0,225	0,664	1,221	0,228
Independensi Dewan	-0,144	0,081	-0,453	-1,775	0,082
Ukuran Perusahaan	0,015	0,008	0,393	1,820	0,075
<i>Leverage</i>	0,254	0,152	0,290	1,667	0,102

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui hasil nilai konstanta -0,543 menyatakan bahwa variabel independen dan variabel kontrol dianggap konstanta. Koefisien regresi gender mengalami peningkatan sebesar 0,628. Koefisien regresi usia mengalami penurunan sebesar -0,247. Koefisien regresi kebangsaan asing mengalami kenaikan sebesar 0,546. Koefisien regresi ukuran dewan mengalami peningkatan sebesar 0,174. Koefisien regresi independensi dewan mengalami penurunan sebesar -0,301. Koefisien regresi ukuran perusahaan mengalami peningkatan sebesar 0,015. Koefisien regresi *leverage* mengalami peningkatan sebesar 0,254.

Uji R²

Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,563 ^a	0,317	0,215	0,13422

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,215. Hal ini berarti gender, usia, kebangsaan asing, ukuran dewan, independensi dewan, ukuran

perusahaan dan *leverage* berpengaruh terhadap kinerja keuangan sebesar 0,215 atau 21,5%. Sedangkan, sisanya 78,5% (100%-21,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model regresi yang diteliti saat ini.

Uji F

Hasil Uji statistik F dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	3,116	0,009 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9, hasil menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,009 < 0,05$) dan F hitung sebesar 3,116. Berdasarkan jumlah sampel 55 (n) dan jumlah variabel independen (gender, usia, dan kebangsaan asing) dan variabel kontrol (ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan, *leverage*) = 7, maka df untuk pembilang yaitu $N = 7$ dan df untuk penyebut ($n - k - 1$) = 47 diperoleh nilai F tabel sebesar 2,21. Hasil menunjukkan bahwa nilai F hitung ($3,116 > F$ tabel (2,21) menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel gender, usia, kebangsaan asing, dan variabel kontrol (ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan, dan *leverage*) mampu menjelaskan variabel dependen kinerja keuangan (ROA) secara baik dan model yang digunakan *fit*.

Uji t

Hasil Uji statistik t dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Statistik t

Variabel	t Hitung	Sig.	t Tabel	Keterangan
Gender	2,179	0,034	2,00488	H_1 diterima
Usia	-1,356	0,181	-2,00488	H_2 tidak diterima
Kebangsaan Asing	2,750	0,008	2,00488	H_3 diterima
Ukuran Dewan	1,221	0,228	2,00488	Variabel kontrol
Independensi Dewan	-1,775	0,082	-2,00488	Variabel kontrol
Ukuran Perusahaan	1,820	0,075	2,00488	Variabel kontrol
<i>Leverage</i>	1,667	0,102	2,00488	Variabel kontrol

Sumber: Data diolah, 2019

Menghitung nilai t tabel dengan menggunakan rumus ($\alpha/2, n-1$), t tabel 2,004 dimana α adalah nilai signifikansi, n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen. Berdasarkan tabel 10 di

dapat hasil H_1 diterima dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, H_2 tidak diterima dengan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, H_3 diterima dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan seluruh variabel kontrol (ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan dan *leverage*) tidak memiliki pengaruh dan hipotesis tidak diterima karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel.

Pembahasan

Pengaruh Gender terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil pengujian menunjukkan nilai yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa gender dewan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan nilai ROA, dengan demikian H_1 diterima. Pengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Keberagaman gender pada perusahaan diyakini dapat membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik, karena dengan adanya keberagaman gender maka akan banyak opsi dalam pengambilan keputusan yang baik bagi keberlangsungan kinerja perusahaan. Dengan adanya satu atau lebih anggota dewan perempuan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Adanya wanita dalam struktur dewan dapat membantu meminimalisir risiko yang dapat ditimbulkan dari sifat pria yang cenderung risk taker dalam mengambil keputusan penting bagi perusahaan. Wanita cenderung lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan sehingga risiko dapat ditangani oleh perusahaan dan berimbas pada kinerja perusahaan yang baik (Isti & Adhariani, 2017; Wiley & Monllor-Tormos, 2018).

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang dibangun atas dasar teori *stewardship* yang menyatakan agen/dewan yang beragam dan terdapat dewan perempuan dalam perusahaan akan membawa perspektif dan inovasi baru dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fathonah (2018) yang menyatakan bahwa *gender diversity* khususnya dewan direksi wanita memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yaitu *current ratio*. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Maghfiroh dan Utomo (2019) yang menyatakan bahwa gender dalam struktur dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh Usia terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai apakah keberagaman usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil uji t menunjukkan nilai negatif dan tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa keberagaman usia dewan perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan nilai ROA dengan demikian H_2 ditolak. Pengaruh ini menunjukkan bahwa keberagaman usia pada struktur dewan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki usia yang berbeda-beda baik dewan komisaris maupun dewan direksi. Perbedaan ini diharapkan dapat menjadi warna tersendiri bagi perjalanan perusahaan. Usia seseorang berkaitan dengan

keterbukaan ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan. Kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi.

Jumlah anggota yang duduk di kursi dewan perusahaan didominasi oleh mereka yang sudah masuk dalam golongan *golden age*. Mayr (2011) berpendapat bahwa aspek merugikan dari bertambah tua dapat dikompensasi dari pengetahuan, pengalaman, kebijaksanaan yang didapatkan dari waktu ke waktu dan hal negatif dari bertambah usia akan melemah dikarenakan kompleksitas dari pekerjaan seorang anggota dewan, dibutuhkan keterampilan khusus yang harus dimiliki. Temuan dari penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang dibangun atas dasar teori *stewardship* yang menyatakan usia termasuk dalam kriteria pembangunan kinerja perusahaan. Keberagaman komposisi dewan komisaris dan dewan direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis dan gender (Ramadhani dan Adhariani, 2014). Penelitian ini tidak sejalan dengan Rompis (2018) yang menyatakan keragaman usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perbankan, akan tetapi sejalan dengan penelitian Fathonah (2018) yang menyatakan keragaman usia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai apakah keberagaman kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil uji t menunjukkan nilai positif dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa keberagaman kebangsaan dewan perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan nilai ROA dengan demikian H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa dewan perusahaan yang berkebangsaan asing mampu menawarkan ide-ide, pengetahuan, dan keahlian dari negara asal yang sangat berharga meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kompetensi dari orang asing akan menambah kualitas dari dewan sehingga kebijakan-kebijakan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dewan yang lebih beragam lebih mampu memahami kelompok pelanggan, karena dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang berbeda. Dengan demikian dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang lebih luas mengenai pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis. Ini mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang kondisi bisnis dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang dibangun atas dasar teori *stewardship* yang menyatakan dimana semua karakteristik terkait gender, usia maupun kebangsaan dewan termasuk menjadi salah satu pemicu dari keberhasilan perusahaan dengan adanya perbedaan karakteristik di dalamnya. Penelitian ini sejalan dengan Roika (2019) yang menyatakan bahwa keragaman kebangsaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis akuntansi yaitu ROE (*Return on Equity*), akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Astuti (2017) yang menyatakan bahwa bahwa warga negara asing tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh gender, usia dan kebangsaan asing terhadap kinerja keuangan perusahaan. Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Usia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Kebangsaan Asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, pertama, terdapat beberapa perusahaan yang tidak melaporkan laporan tahunan dan tidak memenuhi kriteria penelitian sehingga sampel penelitian hanya 11 perusahaan. Kedua, proksi keberagaman usia hanya berfokus pada usia dewan > 40 tahun. Dari keterbatasan tersebut, peneliti mengusulkan beberapa saran diantaranya: (1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan variabel lain seperti latar belakang pendidikan; (2) Menambah sampel dengan perusahaan selain perusahaan manufaktur dan menggunakan tahun yang lebih baru; (3) Menambah proksi pengukuran keberagaman usia dengan pengukuran umur maksimal dewan dibagi umur minimal dewan.

DAFTAR REFERENSI

- Basundari, Suabdi, I. A. P., dan Arthana, I. K. (2013). Pengaruh Diversitas Gender Dan Kebangsaan Pada Corporate Governance Disclosure Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- CNBC. (2019). Tenaga Kerja Asing di RI Meroket 38%, Terbanyak dari China. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190908075511-4-97843/tenaga-kerja-asing-di-ri-meroket-38-terbanyak-dari-china>.
- Diepen, N. Van. (2015). The Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance-Evidence from the Netherlands. Thesis Conference. Management and Social Sciences. Netherland: The Faculty of Behavioural, University of Twente.
- Donaldson, L., dan Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory Or Agency Theory: CEO Governance And Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16, 49–64.
- Fahmi, I. (2012). Analisis Laporan Keuangan (Edisi Ke-2). Alfabeta.
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity Dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380. <https://doi.org/10.17509/jrak.v6i3.13941>.
- Isti, Z., & Adhariani, R. D. (2017). Semakin Beragam Semakin Baik? Isu Keberagaman Gender, Keuangan, Dan Investasi Perusahaan. *Nationally Accredited*, 21(1040), 1–13. Retrieved from <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkdp>
- Kim, H., dan Lim, C. (2010). Diversity, Outside Directors And Firm Valuation: Korean Evidence-EconPapers. *Jurnal Penelitian Bisnis*, 63, 284–291.
- Kurnia, Tommy. (2019). "IFC: Perusahaan Lebih Untung Jika Banyak Direksi Perempuan". *Liputan 6*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3999380/ifc-perusahaan-lebih-untung-jika-banyak-direksi-perempuan>
- Lisaime, dan Sri, D. (2018). Analisis Pengaruh Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, Dan

- Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 1–12.
- Mayr. (2011). *Top Management Team Age Structure and Firm Performance*. (Skripsi). Graduate School of Business Administration, Economics, Law and Social Sciences (HSG), University of St. Gallen.
- Prihatiningtias, Y. W. (2012). Gender Diversity in the Board Room and Firm Performance: Evidence from Indonesian Publicly Listed Financial Firms. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 53.
- Ramadhani, Z. I., dan Adhariani, D. (2014). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dan Efisiensi Investasi. *FE UI*, 1–20. Diakses dari <http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVIII/makalah/128.pdf>.
- Randoy, Oxelheim, dan Thomsen. (2006). A Nordic Perspective On Corporate Board Diversity. *Nordic Innovation Center*, 1–29.
- Roika, R., Salim, U., dan Sumiati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*, 15(2), 115. Diakses dari <https://doi.org/10.18860/iq.v15i2.7033>.
- Rompis, N. K., Worang, F. G., dan Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia Dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2628–2637. Diakses dari <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21037>.
- Schlein, Lisa. (2019). "ILO: Kesenjangan Gender Masih Lebar dalam Dunia Kerja". Diakses dari <https://www.voaindonesia.com/a/ilo-kesenjangan-gender-masih-lebar-dalam-dunia-kerja/4816019.html>
- Thornton, G. (2018). *Women In Business: Beyond Policy To Progress*. Diakses dari <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/women-in-business-2018-key-global-findings.pdf>.
- Wiersema, M. F., dan Bantel, K. A. (1992). Demografi Tim Manajemen Top Dan Perubahan Strategis Perusahaan. *Akademi Manajemen*, 35, 91–121.
- Wiley, C., & Monllor-Tormos, M. (2018). Board Gender Diversity in the STEM&F Sectors: The Critical Mass Required to Drive Firm Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(3), 290–308. <https://doi.org/10.1177/1548051817750535>