

Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur

Nafisa Rokhilla Haris Lubis^{1*}, Syahyunan¹, Muhammad Fauzan Azhmy¹

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan
Jl. Imam Bonjol, Jati, Kota Medan, Sumatera Utara., Indonesia
*Email: nafisaaharis23@gmail.com

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keberagaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data yang digunakan diperoleh dari laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit dan *annual report* dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indoensia. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda data panel. Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan manufaktur periode 2015-2019, yang berjumlah 181 perusahaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman usia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Keberagaman gender, kebangsaan, usia dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kata kunci: Keberagaman Dewan Direksi, Kinerja Keuangan

ABSTRACT.

This study aims to determine the effect of the diversity of the board of directors on the financial performance of manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. This research is causal associative research and the type of data used is quantitative data. The data used are obtained from audited company financial reports and annual reports from manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression of panel data. The population of this study are manufacturing companies for the 2015-2019 period, which totaled 181 companies. The sample in this study amounted to 28 companies. The results of this study indicate that gender diversity has a negative and insignificant effect on financial performance, national diversity has a negative and significant effect on financial performance, age diversity has a positive and insignificant effect on financial performance, and educational diversity has a negative and insignificant effect on financial performance. The diversity of gender, nationality, age and education simultaneously has a positive and significant effect on financial performance.

Keywords: Diversity of the Board of Directors, Financial Performance



PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian global saat ini masih berada pada fase yang penuh ketidakpastian, antara lain ditunjukkan oleh koreksi proyeksi pertumbuhan perekonomian dunia oleh lembaga-lembaga internasional. Belum kondusifnya perkembangan perekonomian di dunia antara lain diakibatkan oleh melemahnya pertumbuhan ekonomi di negara-negara maju dan berkembang, penurunan harga komoditas, serta perbedaan arah kebijakan moneter dan fiskal di berbagai kawasan (Kemenkeu, 2015). Melihat kondisi yang demikian, maka menjadi sebuah keharusan bagi setiap perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan baik dalam segi finansial maupun non finansial.

Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk mencapai tujuannya tersebut adalah dengan menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Meier (2015) menyatakan, tata kelola perusahaan yang baik bertujuan untuk memberikan dorongan kepada dewan (*board*) dan manajemen untuk mencapai tujuan tersebut, yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang saham. Secara umum struktur dewan dalam perusahaan di Indonesia menganut sistem *twotier*, yakni terdiri dari dewan direksi sebagai pengelola dan dewan komisaris sebagai pihak yang melakukan pengawasan (Dewi, 2016). Kilic dan Kuzey (2016) menyatakan bahwa dewan direksi adalah sebuah mekanisme penting dalam perusahaan, memegang tanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan perusahaan serta melindungi kepentingan pemegang saham perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, dewan direksi memegang peranan yang sangat signifikan bahkan peran yang utama dalam penentuan strategi perusahaan tersebut (Wardhani, 2017). Diversitas merupakan keberagaman dalam suatu kelompok atau organisasi. Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2013).

Salah satu bentuk dari keberagaman dalam manajemen puncak yaitu adanya keberadaan wanita. Beberapa peneliti juga membuktikan bahwa peningkatan jumlah direktur wanita di dewan direksi memiliki efek positif terhadap kinerja perusahaan (Low *et al.*, 2015). Direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan dibandingkan laki-laki dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Annu dan Sunita, 2015). Salah satu isu penting dalam tata kelola perusahaan yang dihadapi manajer, direktur dan pemegang saham dalam perusahaan modern adalah komposisi gender, ras, dan budaya dewan (Carter *et al.*, 2002 dalam Wicaksana dan Astawa, 2011).

Sejak dahulu perbedaan kelamin/gender masih menjadi isu hangat yang diperdebatkan. Gender ialah hal yang berkaitan dengan ciri-ciri dari seseorang yang berkaitan dengan khas dan jenis kelamin yang diarahkan pada peran sosial dalam masyarakat berupa identitas. Menurut WHO, gender dapat diidentifikasi atas perbedaan peran dan status antara wanita dan pria yang dibentuk oleh masyarakat dengan nilai budaya yang berlaku dalam periode tertentu (Armas, 2016). Sumber daya manusia yang berkaitan dengan gender atau ras, biasanya dipandang hal yang sangat penting dan sensitif. Keragaman gender juga dianggap sebagai salah satu mekanisme utama untuk meningkatkan tata kelola perusahaan (Ferrero *et al.*, 2015). Dewan dengan keragaman gender banyak terbukti menawarkan lebih banyak alternatif untuk mendukung keputusan mereka. Selain itu dewan dengan beraneka ragam gender telah terbukti

meningkatkan citra perusahaan, untuk memengaruhi persepsi pelanggan secara positif dan mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik (Khan *et al*, 2017).

Perbedaan pria dan wanita dalam pekerjaan masih dapat ditemukan dilingkungan saat ini. Pria dianggap lebih mampu memimpin dibandingkan dengan wanita, karena pria dianggap tegas, kuat, dan keras sikap yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan dengan wanita dianggap halus, lemah lembut dan memiliki perasaan yang sensitif. Karena keadaan yang telah terlanjur menjamur dalam pikiran masyarakat maka masih sering ditemukan bahwa banyak perusahaan yang belum benar-benar menerapkan kesetaraan gender ketika diperhadapkan dengan kondisi peran pria dan wanita dalam pengambilan keputusan (Kusumawati, 2017).

Argumen-argumen yang berbeda telah dikemukakan dalam penelitian sebelumnya untuk mendukung kontribusi positif direksi wanita terhadap kinerja perusahaan. Pertama, kehadiran wanita dalam perusahaan sangat menguntungkan untuk pengambilan keputusan. Sebagai contoh, partisipasi wanita dalam dewan perusahaan dapat membantu menghindari proyek yang terlalu beresiko karena wanita umumnya lebih menghindari resiko (*risk averse*) dibandingkan pria dan memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi (Kusumastuti *et al*, 2017). Kedua, pria dan wanita memiliki perbedaan kognitif, wanita cenderung memiliki norma, perilaku, keyakinan, dan perspektif yang berbeda (Roika *et al*, 2019). Pola kognitif ini akan memungkinkan dewan untuk mempertimbangkan pilihan-pilihan yang lebih luas dan solusi terkait dengan permasalahan perusahaan (Konrad *et al*, 2018).

Banyak studi dan penelitian telah dilakukan di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Australia, Inggris, dan negara-negara Eropa lainnya untuk memeriksa apakah jenis kelamin anggota dewan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Sering sekali usia menjadi polemik tersendiri bagi masyarakat. Keberadaan atau diversitas menurut (Campbell dan Vera, 2018) menunjuk pada heterogenitas, penyebaran, perbedaan, campuran sifat yang baik dan lain-lain. Sedangkan usia organisasi kesehatan dunia (WHO) menggolongkan lanjut usia menjadi 4 usia yaitu pertengahan (*middle age*) 45-59 tahun, lanjut usia (*elderly*) 60-74 tahun, lanjut usia tua (*old*), 75-90 tahun dan usia sangat tua (*very old*) diatas 90 tahun. Keberagaman usia pada anggota dewan direksi memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi. Perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dari pada perusahaan dengan manajer yang lebih tua (Hambrick dan Mason, 2014). Manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima status quo tapi mau menerima ide baru (Cheng dan Courtenay, 2012). Penelitian yang menyelidiki hubungan keberagaman usia dengan kinerja keuangan mendapatkan hasil yang juga berbeda, tidak ada bukti dalam hubungan empiris antara kinerja keuangan dan proporsi manajer yang berusia lebih muda (Kusumastuti *et al*, 2017), dan keragaman usia berpengaruh signifikan (Ararat *et al*, 2011).

Diversitas pendidikan anggota dewan direksipun ikut berperan dalam kinerja perusahaan sehingga mempengaruhi nilai perusahaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Walaupun bukan menjadi suatu keharusan seseorang yang akan memasuki dunia bisnis agar berpendidikan bisnis, namun lebih baik apabila anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi (Kusumastuti *et al*, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Ujunwa, 2012) menemukan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dan kinerja keuangan. Sedangkan penelitian (Velnampy dan Pratheepkanth, 2013) menemukan pendidikan

memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Buniamin *et al.*, 2016) terhadap *government-linked companies* dan *non-government-linked companies* yang berada di Malaysia menemukan bahwa latar belakang Pendidikan Dewan direksi tidak memberikan pengaruh pada kinerja keuangan yang diukur menggunakan *Return on Asset (ROA)* dan *Return on Equity (ROE)*.

Salah satu faktor yang dapat menjadi pertimbangan pemegang saham ialah kebangsaan asing. Menurut Ibrahim dan Hanefah (2016) pengangkatan direktur asing dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di dewan, karena anggota asing membawa beragam ide dan perspektif, seperti bahasa, pengalaman hidup, budaya, perilaku dan hukum wilayah, yang pada gilirannya meningkatkan pendekatan pengambilan keputusan. Karakteristik dewan dilihat dari kewarganegaraan atau kebangsaan selain negara dimana perusahaan itu berada itulah yang dimaksud dengan keragaman kebangsaan (Supatmi dan Winioto, 2017). Winoto dan Supatmi (2017) menyebutkan bahwa seorang anggota dewan perusahaan harus memiliki kredibilitas dan skill serta pengalaman yang diperlukan, sehingga mampu memberikan *judgement* independen dalam isu yang berkaitan dengan strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan.

Return on Assets

Pencapaian kinerja keuangan yang baik menunjukkan efektivitas dan efisien suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Ia merupakan cerminan kemampuan perusahaan dalam mengelola aset dan sumber dayanya (Fahmi, 2015). Berbagai indikator digunakan dalam pengukuran kinerja keuangan ini. Diantara yang sering digunakan adalah rasio *Return on Asset (ROA)*. Melalui ROA dapat dilihat sejauhmana manajemen perusahaan mampu dalam mengelola aset-aset yang dimiliki oleh perusahaan untuk menghasilkan laba (Tandelilin, 2016). Perusahaan dengan ROA yang tinggi dapat diartikan bahwa perusahaan berpeluang memberikan pengembalian (return) yang besar kepada para investor (Zulkarnain dan Mirawati, 2019). ROA diukur dari rasio laba bersih terhadap total aset.

Menurut Zulkarnain dan Mirawati (2019), berikut ini terdapat beberapa tujuan pengukuran kinerja keuangan, terdiri atas: Mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan pada saat ditagih. Mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, kewajiban keuangan yang dimaksud mencakup keuangan jangka pendek maupun jangka panjang. Mengetahui tingkat profitabilitas, yaitu kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu dengan menggunakan aktiva atau modal secara produktif. Mengetahui tingkat stabilitas, yaitu kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya sehingga tetap stabil. Kemampuan yang dimaksud diukur dari kemampuan perusahaan membayar pokok hutang dan beban bunga tepat pada waktunya. Alat ukur *return on assets* sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih (EAT)}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

Keberagaman Gender

Keragaman gender mengacu pada pertimbangan keahlian yang berbeda dan potensi perempuan dan laki-laki sebagai sumber yang sama (Walter; Ely dan Foldy dalam Kartika *et al.*, 2015). Dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara orang berkomunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja, dan mempengaruhi kinerja organisasi (Herring, 2009 dalam Kartika *et al.*, 2015). Keragaman gender mengacu pada proporsi wanita terhadap pria.

Diversitas ini berfokus pada keberadaan anggota dewan direksi wanita di dalam perusahaan. Pada dasarnya keberagaman gender dipengaruhi oleh sifat alami yang diyakini melekat pada pria dan wanita sebagai individu yang memberikan pengaruh terhadap lingkungannya. Sehingga diversitas gender tersebut berpengaruh terhadap risiko yang diambil dewan direksi dalam membuat keputusan (Ilhamdi dan Neng, 2017).

Keberadaan wanita dalam jajaran kepemimpinan memang sering dianggap hal yang tidak biasa. Kebanyakan orang masih beranggapan bahwa wanita tidak bisa diberi tanggung jawab yang sama besarnya dengan pria. Hal ini terbukti karena meskipun secara global wanita lebih unggul tetapi dalam praktiknya wanita masih kalah produktifnya dalam dunia kerja dibanding pria. Kesuksesan pria dalam dunia kerja dianggap karena kemampuannya yang tinggi dalam hal talenta dan kecerdasan, sedangkan kesuksesan wanita dianggap hanya karena faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford dan Unger, 2016).

Namun pekerjaan tidak bisa dilihat dari faktor keberuntungan saja, kesuksesan wanita lebih disebabkan oleh adanya kerja keras. Berikut merupakan keuntungan terkait adanya wanita dalam anggota dewan berdasarkan penelitian sebelumnya: Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang yang memiliki pemahaman luas mengenai pasar dan konsumen, sehingga dapat meningkatkan reputasi perusahaan (Luckerath-Rovers, 2013). Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat meningkatkan kinerja tim, karena semakin tersebar anggota tim akan memberikan perspektif yang lebih beragam sehingga menghasilkan keputusan yang lebih baik (Dewi dan Dewi, 2016). Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah. Hal ini dikarenakan wanita memiliki sikap lebih berhati-hati dan cenderung menghindari risiko, dan jauh lebih teliti dibanding pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil suatu keputusan (Kalistarini, 2011). Perusahaan dengan dua atau lebih anggota dewan wanita memiliki nilai perusahaan lebih tinggi dari pada perusahaan dengan anggota dewan yang memiliki wanita dalam dewan kurang dari dua (Charter, *et al*, 2013). Alat ukur keberagaman gender sebagai berikut:

$$WOMEN = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}} \times 100\%$$

Keberagaman Kebangsaan

Karakteristik dewan dilihat dari kewarganegaraan atau kebangsaan selain negara dimana perusahaan itu berada itulah yang dimaksud dengan keragaman kebangsaan (Winoto dan Supatmi, 2017). Winoto dan Supatmi (2017) menyebutkan bahwa seorang anggota dewan perusahaan harus memiliki kredibilitas dan skill serta pengalaman yang diperlukan, sehingga mampu memberikan *judgement* independen dalam isu yang berkaitan dengan strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan.

Menurut Yuniasih *et al* (2011), diversitas kebangsaan dapat membawa dampak yang baik dalam proses pengelolaan perusahaan, sebab dengan adanya opini, sudut pandang, budaya kehidupan, dan tingkat profesionalitas yang berbeda dari masing-masing dewan akan sangat bermanfaat dalam memperkaya pengetahuan bisnis dan memberikan tambahan alternatif untuk proses pemecahan masalah ataupun pengambilan keputusan. Selain itu, Oxelheim dan Randoy (2013) mengungkapkan bahwa keberadaan dewan kebangsaan asing mendorong perusahaan untuk senantiasa melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jaringan network internasional, salah satunya dengan memperluas pengungkapan informasi, sehingga meningkatkan kredibilitas perusahaan di mata dunia internasional.

Menurut Toyyibah (2012) dewan direksi dan komisaris berkebangsaan asing diyakini akan mengelola dan mengawasi perusahaan dengan sangat baik dan memastikan kepentingan pemegang saham terpenuhi, ketika pemegang saham dominan perusahaan datang dari negara tempatnya berasal. Di Indonesia, keberadaan Tenaga Kerja Asing diatur dengan tegas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 mengenai Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja, peraturan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam memastikan bahwa mekanisme penerimaan tenaga kerja asing telah berdasarkan pada prosedur yang tepat, sehingga mampu menghadirkan suasana kerja yang kondusif. Alat ukur keberagaman kebangsaan sebagai berikut

$$\text{Kebangsaan} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Asing}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$$

Keberagaman Usia

Keberagaman usia menunjukkan adanya kumpulan anggota dengan usia yang berbeda. Usia dewan merupakan salah satu jenis pengukuran diversitas dewan yang mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina dan Wiratmaja, 2018). Usia dewan dianggap sebagai tingkat pengalaman dan tingkat pengambilan risiko dewan. Dewan yang memiliki berbagai kelompok usia akan memiliki perspektif dan keterampilan yang berbeda, sehingga terjadilah keseimbangan di dalam dewan. Selain itu, dengan adanya perbedaan dewan dalam direksi akan menciptakan hubungan baik antara dewan dengan pemangku kepentingan kelompok umur yang berbeda. Anggota senior lebih cenderung berurusan dengan otoritas atau peraturan pemerintah. Sedangkan anggota junior akan dapat menyelaraskan diri dengan aspirasi pelanggan generasi berikutnya (Annu dan Mishra, 2015).

Dewan direksi senior membawa pengalaman dan kebijaksanaan dalam anggota dewan lainnya. Selain itu, anggota dewan senior juga memiliki jaringan dan pengaruh yang kuat terhadap perusahaan. Sedangkan direksi junior dianggap lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan terbaru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan senior. Hal ini dikarenakan anggota dewan senior lebih mementingkan keamanan finansial dan karir perusahaan. Sementara dewan junior cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memproses gagasan baru dimana kurangnya ketertarikan pada stabilitas karir (Annu dan Mishra, 2015).

Darmadi (2011) dalam dan Wiratmaja (2018) menyatakan bahwa dalam jajaran anggota dewan perusahaan, dewan yang memiliki usia lebih muda (≤ 50 tahun) cenderung berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki usia lebih tua (≥ 50 tahun). Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya anggota dewan berusia muda perusahaan akan memiliki gagasan-gagasan baru yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang, sehingga menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan.

$$\text{Usia} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi} > 40 \text{ tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$$

Keberagaman Pendidikan

Bentuk lain dari keberagaman yang kini ditemukan di tempat kerja yaitu berkenaan dengan latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan berkaitan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang, sehingga semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin mapan pula kemampuan intelektual orang tersebut. Seseorang yang akan bekerja di suatu perusahaan tentu tidak akan luput dengan pendidikan yang dijalaninya. Bahkan perusahaan akan lebih spesifik memilih karyawan berdasarkan atas jurusan dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Begitu pula dengan dewan direksi, latar

belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal penting bagi komposisi dewan secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan dari seorang dewan direksi akan berpengaruh pada level pengetahuan yang dimilikinya (Kalistarini, 2011). Secara umum, orang yang memiliki latar belakang pendidikan rendah akan berbeda dengan orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Meskipun bukan suatu keharusan dan tuntutan bagi seseorang yang ingin memasuki dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, namun lebih baik bagi anggota dewan direksi untuk memiliki latar belakang bisnis dan ekonomi. Hal ini menjadi penting karena latar belakang dewan direksi yang sesuai dengan bidang perusahaan akan mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan lebih matang lagi daripada seseorang yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi sama sekali (Nurhayati & Medyawati, 2012).

Untuk itu, latar belakang pendidikan dewan yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan yang terbaik dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Keputusan yang diberikan akan mempengaruhi keefektifan perusahaan dan mempermudah dalam penyelesaian masalah karena terdapat orang yang benar-benar berkompeten terhadap bisnis yang dijalaninya, sehingga latar belakang pendidikan dewan perusahaan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina dan Wiratmaja, 2018).

$$\text{Pendidikan} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi berpendidikan ekonomi}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$$

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Teori ketergantungan berpendapat bahwa adanya kemungkinan jika direksi beragam memungkinkan adanya pengawasan yang lebih baik dari manajemen (Saraswati, 2017). Sesuai teori natur perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan kodrat yang harus diterima. Perbedaan biologis itu mengisyaratkan bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Secara kodrat alamiahnya peran dan tugas laki-laki dan wanita tidak dapat dipertukarkan.

Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2013). Jika kehadiran wanita meningkatkan pemantauan, kemungkinan keberadaan wanita pada dewan direksi dapat meningkatkan nilai perusahaan dan juga tingkat risiko perusahaan kecil bila dikendalikan oleh direksi wanita dibandingkan dengan direksi pria. Hasil penelitian (Luckerath-Rovers, 2013), dan (Low *et al*, 2015) menyatakan bahwa keberadaan wanita pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Keberagaman Kebangsaan Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Seorang anggota dewan perusahaan harus memiliki kredibilitas dan skill serta pengalaman yang diperlukan, sehingga mampu memberikan judgement independen dalam isu yang berkaitan dengan strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan (Winoto dan Supatmi, 2017). Thomsen dan Canyon (2012) dalam 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.

Penelitian Diepen (2015) dalam Roika, *et al* (2019) menyatakan bahwa keberadaan dewan yang lebih beragam mungkin memiliki lebih banyak akses ke berbagai sumber daya. Misalnya, dewan yang lebih beragam lebih mampu memahami kelompok pelanggan, karena dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang berbeda. Kemudian dalam penelitian Thomsen & Canyon (2012) dalam Diepen (2015) menyatakan bahwa dewan yang beragam memiliki berbagai pengetahuan dan keterampilan 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. Oleh karena itu keanekaragaman kebangsaan dewan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan (Roika *et al*, 2019).

Pengaruh Keberagaman Usia Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan

Sesuai *resource dependence theory* yang merupakan studi tentang bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran (Hanani dan Aryani, 2012). Keberagaman usia pada anggota dewan direksi memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan.

Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi. Perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dari pada perusahaan dengan manajer yang lebih tua (Hambrick dan Mason, 2014). Manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima status quo tapi mau menerima ide baru (Cheng dan Courtenay, 2012). Semakin bertambahnya usia seseorang, biasanya seseorang tersebut lebih bijaksana (Kusumastuti *et al*, 2017). Usia dewasa madya antara umur 40 sampai 60 tahun merupakan usia yang matang. Pada usia 40 tahun kebanyakan seseorang telah mencapai masa puncak karirnya. Dewan direksi yang sedang memasuki usia madya (tengah) memiliki kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan yang matang sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Ararat *et al*, 2011) menemukan bahwa usia anggota direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

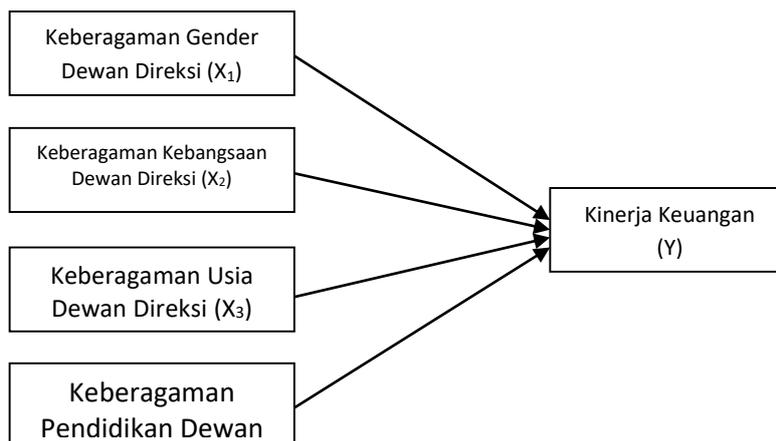
Pengaruh Keberagaman Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan pemikiran *resource dependence theory* yang awalnya dikembangkan oleh (Pfeffer, 2012) bahwa perusahaan harus bergantung pada organisasi eksternal untuk mendapatkan sumber daya utama. Sumber daya perusahaan mencakup semua aset, kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan informasi, dan pengetahuan yang dikontrol oleh perusahaan, secara berurutan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Barney, 2011). Dibandingkan dengan keragaman usia dan gender, latar belakang pendidikan tetap menjadi bagian yang membingungkan dalam hal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan karena penelitian yang relatif lebih sedikit dibandingkan dengan dimensi keragaman lainnya (Mahadeo *et al*, 2012).

Terlepas dari fakta penelitian yang relatif kurang dilakukan, beberapa penulis mengidentifikasi bahwa latar belakang pendidikan memiliki relevansi penting dalam hal mengukur kinerja sebuah organisasi. Tidak semua anggota dewan direksi memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, tetapi memiliki pengetahuan dibidang ekonomi dan bisnis yang ditempuh melalui pendidikan formal maupun non formalakan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dewan direksi bertanggung jawab

atas pemantauan manajemen atas nama pemegang saham. Untuk alasan ini, pemegang saham harus memastikan bahwa dewan dirakit dengan staf anggota terdidik yang tidak mengizinkan investasi mereka terbuang sia-sia. Penelitian yang dilakukan oleh (Ujunwa, 2012) menemukan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dan kinerja keuangan.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya maka dapat di gambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Keberagaman Gender Dewan Direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2019. Keberagaman Kebangsaan Dewan Direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2019. Keberagaman Usia Dewan Direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019. Keberagaman Pendidikan Dewan Direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019..

METODE

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis atau bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan atau pengaruh keberagaman gender, kebangsaan, usia dan pendidikan terhadap kinerja keuangan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2019 yang berjumlah 181 perusahaan. Dalam penelitian sampel yang digunakan dipenelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik penarikan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan tujuan agar diperoleh sampel yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan sebanyak 28 perusahaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi et al., 2015) “analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu”. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji regresi linier berganda data panel, pemilihan model regresi data panel, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	Y	X1	X2	X3	X4
Mean	13.08164	0.074214	0.155643	97.07479	0.550071
Median	6.135000	0.000000	0.000000	100.0000	0.570000
Maximum	746.7200	0.570000	1.000000	100.0000	1.000000
Minimum	0.030000	0.000000	0.000000	66.67000	0.000000
Std. Dev.	62.79065	0.119826	0.262983	8.409619	0.279183

Sumber :Eviews 10 (2021)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dideksripsikan beberapa hal sebagai berikut : Jumlah seluruh sampel penelitian adalah 28 perusahaan dengan data yang diamati sebanyak 140, yaitu 28 perusahaan dikali dengan 5 tahun periode penelitian. Empat variabel yang menggunakan skala rasio keberagaman gender, usia, kebangsaan dan pendidikan dewan direksi, dan kinerja keuangan. Variabel dependen kinerja keuangan (Y) memiliki nilai minimum sebesar -0,03% yang dimiliki oleh PT. Star Petrochem (STAR) Tbk dan nilai maximum sebesar 746.72% yang dimiliki oleh PT. Champion Pacific Indonesia Tbk (IGAR) dengan *mean* 13.08164%. Nilai *standar deviasi* sebesar 0.119826% yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *mean* artinya jarak rata-rata setiap unit data terhadap rata-rata hitung semakin besar. Variabel independen keberagaman gender (X_1) memiliki nilai *minimum* sebesar 0,00000 yang dimiliki oleh PT. Indocoment Tunggal Prakasa (INTP) Tbk dan nilai *maksimum* sebesar 0.57 yang dimiliki oleh PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk (DVLA) dengan *mean* sebesar 0,074214. Nilai standar deviasi sebesar 0,7387 yang lebih besar dari nilai *mean* artinya jarak rata-rata setiap unit data terhadap rata-rata hitung semakin besar. Variabel independen keberagaman kebangsaan (X_2) memiliki nilai *minimum* sebesar 0.00 yang dimiliki oleh PT. Semen Baturaja (Persero) (SMBR) Tbk dan nilai *maksimum* sebesar 1.00 yang dimiliki oleh PT. Sepatu Bata (BATA) Tbk dengan *mean* sebesar 0.155643. Nilai *standar deviasi* sebesar 0.262983 yang lebih besar dari nilai *mean* artinya jarak rata-rata setiap unit data terhadap rata-rata hitung semakin besar. Variabel independen keberagaman usia (X_3) memiliki nilai *minimum* sebesar 66.67 yang dimiliki oleh PT. Alkindo Naratama (ALDO) Tbk dan nilai *maksimum* sebesar 100 yang dimiliki oleh perusahaan PT. Astra Otoparts Tbk (AUTO) serta nilai *mean* sebesar 97.07479. Nilai *standar deviasi* sebesar 8.409619 yang lebih kecil dari nilai *mean* artinya nilai *mean* merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data. Variabel independen keberagaman pendidikan (X_4) memiliki nilai *minimum* sebesar 0.00 yang dimiliki oleh PT. Steel Pipe Industry of Indonesia (ISSP) Tbk dan nilai *maksimum* sebesar 1.00 yang dimiliki oleh PT. Alkindo Naratama Tbk (ALDO) serta nilai *mean* sebesar 0.550071. Nilai *standar deviasi* sebesar 0.279183 yang lebih kecil dari nilai *mean* artinya nilai *mean* merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data.

Regresi Linier Berganda Data Panel

Tabel 2. Common Effect Model

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.367524	69.39596	-0.034116	0.9728
X1	-31.07135	46.41052	-0.669489	0.5043
X2	-6.606831	20.69656	-0.319224	0.7501
X3	0.262586	0.683422	0.384222	0.7014
X4	-12.19302	20.25304	-0.602034	0.5482

Tabel 3. Fixed Effect Model

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-514.6747	138.9087	-3.705129	0.0003
X1	-180.6191	48.11630	-3.753802	0.0003
X2	-645.7304	57.17704	-11.29353	0.0000
X3	6.003218	1.255508	4.781504	0.0000
X4	107.0827	53.97150	1.984060	0.0498

Tabel 4. Random Effect Model

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-24.79242	63.23592	-0.392062	0.6956
X1	-79.01159	37.42424	-2.111241	0.0366
X2	-52.60033	19.99137	-2.631152	0.0095
X3	0.582296	0.615291	0.946375	0.3456
X4	-8.365426	19.35678	-0.432170	0.6663

Pemilihan Model Regresi Linier Data Panel

Tabel 5. Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	7.436363	(27,108)	0.0000
Cross-section Chi-square	147.070511	27	0.0000

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai *Period Chi-square Prob.* $0,00 < \alpha$ (0,05) maka model estimasi yang dipilih adalah *fixed effect model*

Ketika hasil yang diperoleh *chow test* adalah *fixed effect model* maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji Hausman.

Tabel 6. Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	133.098517	4	0.0000

Dari hasil olah data pada Tabel 6 nilai Prob. yaitu sebesar 0,0000 dimana nilai Prob. < dari

0,05 maka H_1 yang diterima yaitu metode terbaik yang digunakan adalah *Fixed Effect*.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-17.64741	94.85819	-0.186040	0.8528
X1	-14.55608	22.97109	-0.633670	0.5276
X2	-188.4470	71.78420	-2.625188	0.0099
X3	0.634050	0.970639	0.653229	0.5150
X4	-0.746319	14.86863	-0.050194	0.9601

Effects Specification			
Cross-section fixed (dummy variables)			
Weighted Statistics			
R-squared	0.914223	Mean dependent var	64.96278
Adjusted R-squared	0.889602	S.D. dependent var	114.3756
S.E. of regression	30.26538	Sum squared resid	98927.25
F-statistic	37.13146	Durbin-Watson stat	1.658532
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.413637	Mean dependent var	13.08164
Sum squared resid	321345.1	Durbin-Watson stat	1.518059

Sumber : Eviews 10 (2021)

Pada Tabel 7 diketahui jumlah pengamatan (n) sebanyak 140 dan jumlah parameter (k) sebanyak 5, sehingga diperoleh $df_1 = 5 - 1 = 4$; $df_2 = n - k = 140 - 5 = 135$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,44$. Berdasarkan Tabel IV.9 diperoleh nilai $F_{hitung} (37.13146) > F_{tabel} (2.44)$ dan signifikansi $(0,00) < \alpha (0,05)$. Maka dapat disimpulkan secara serempak keberagaman gender, keberagaman kebangsaan, keberagaman usia dan keberagaman pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan Tabel IV.10 model estimasi data panel menggunakan *fixed effect model* maka didapat persamaan regresi linier berganda data panel sebagai berikut : $Y = -17.647 - 14.556X_1 - 188.447X_2 + 0.634X_3 - 0.746X_4$

Dengan (n) = 140, jumlah parameter (k) = 5, $df = (n - k) = 140 - 5 = 135$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 1,978$, Berdasarkan Tabel IV.10 maka diperoleh: Variabel keberagaman gender (X_1) mempunyai koefisien -14.556 yakni bernilai negatif, dengan $t_{hitung} (-0.633) < t_{tabel} (-1,978)$ dan tingkat probabilitas $0,52 < 0,05$ artinya keberagaman gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1 persen keberagaman gender, maka akan menurunkan kinerja keuangan sebesar 180.619 persen. Variabel keberagaman kebangsaan (X_2) mempunyai koefisien -188.447 yakni bernilai negatif, dengan $t_{hitung} (-2.625) > t_{tabel} (-1,978)$ dan tingkat probabilitas $0,00 < 0,05$ artinya keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1 persen keberagaman

kebangsaan, maka akan menurunkan kinerja keuangan sebesar 645.730 persen. Variabel keberagaman usia (X_3) mempunyai koefisien 0.634 yakni bernilai positif dengan t_{hitung} (0.653) < t_{tabel} (1,978) dan tingkat probabilitas $0,51 < 0,05$ artinya keberagaman usia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1 persen keberagaman usia, maka akan menaikkan kinerja keuangan sebesar 0.634 persen. Variabel keberagaman pendidikan (X_4) mempunyai koefisien -0.746 yakni bernilai positif, dengan t_{hitung} (-0.050) < t_{tabel} (-1,978) dan tingkat probabilitas $0,96 < 0,05$ artinya keberagaman pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1 persen keberagaman pendidikan, maka akan menurunkan kinerja keuangan sebesar 0.746 persen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Variabel keberagaman gender (X_1) mempunyai Variabel keberagaman gender (X_1) mempunyai koefisien -14.556 yakni bernilai negatif, dengan t_{hitung} (-0.633) < t_{tabel} (-1,978) dan tingkat probabilitas $0,52 < 0,05$ artinya keberagaman gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Teori ketergantungan berpendapat bahwa adanya kemungkinan jika direksi beragam memungkinkan adanya pengawasan yang lebih baik dari manajemen (Saraswati, 2017). Sesuai teori natur perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan kodrat yang harus diterima. Perbedaan biologis itu mengisyaratkan bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Secara kodrat alamiahnya peran dan tugas laki-laki dan wanita tidak dapat dipertukarkan. Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2013). Jika kehadiran wanita meningkatkan pemantauan, kemungkinan keberadaan wanita pada dewan direksi dapat meningkatkan nilai perusahaan dan juga tingkat risiko perusahaan kecil bila dikendalikan oleh direksi wanita dibandingkan dengan direksi pria. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Thoomaszen & Hidayat, 2020) menyatakan bahwa keberadaan wanita pada dewan direksi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Keberagaman Kebangsaan Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Variabel keberagaman kebangsaan (X_2) mempunyai Variabel keberagaman kebangsaan (X_2) mempunyai koefisien -188.447 yakni bernilai negatif, dengan t_{hitung} (-2.625) > t_{tabel} (-1,978) dan tingkat probabilitas $0,00 < 0,05$ artinya keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Seorang anggota dewan perusahaan harus memiliki kredibilitas dan skill serta pengalaman yang diperlukan, sehingga mampu memberikan judgement independen dalam isu yang berkaitan dengan strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan (Winoto dan Supatmi, 2017). Thomsen dan Canyon (2012) dalam 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.

Penelitian Diepen (2015) dalam Roika, *et al* (2019) menyatakan bahwa keberadaan dewan yang lebih beragam mungkin memiliki lebih banyak akses ke berbagai sumber daya. Misalnya, dewan yang lebih beragam lebih mampu memahami kelompok pelanggan, karena dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang berbeda. Kemudian dalam penelitian Thomsen & Canyon (2012) dalam Diepen (2015) menyatakan bahwa dewan yang beragam memiliki berbagai pengetahuan dan keterampilan 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. Oleh karena itu keanekaragaman kebangsaan dewan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan (Roika *et al*, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zulkarnain & Mirawati, 2019) menyatakan keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Keberagaman Usia Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Variabel keberagaman usia (X_3) mempunyai koefisien 0.634 yakni bernilai positif dengan t_{hitung} (0.653) < t_{tabel} (1,978) dan tingkat probabilitas 0,51 > 0,05 artinya keberagaman usia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Sesuai *resource dependence theory* yang merupakan studi tentang bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran (Hanani dan Aryani, 2012). Keberagaman usia pada anggota dewan direksi memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan.

Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi. Perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dari pada perusahaan dengan manajer yang lebih tua (Hambrick dan Mason, 2014). Manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima status quo tapi mau menerima ide baru (Cheng dan Courtenay, 2012). Semakin bertambahnya usia seseorang, biasanya seseorang tersebut lebih bijaksana (Kusumastuti *et al*, 2017). Usia dewasa madya antara umur 40 sampai 60 tahun merupakan usia yang matang. Pada usia 40 tahun kebanyakan seseorang telah mencapai masa puncak karirnya. Dewan direksi yang sedang memasuki usia madya (tengah) memiliki kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan yang matang sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian ini sejalan yang dilakukan (Rompis & Worang, 2018) menemukan bahwa usia anggota direksi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Keberagaman Pendidikan Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Variabel keberagaman pendidikan (X_4) mempunyai koefisien -0.746 yakni bernilai positif, dengan t_{hitung} (-0.050) < t_{tabel} (-1,978) dan tingkat probabilitas 0,96 < 0,05 artinya keberagaman pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan pemikiran *resource dependence theory* yang awalnya dikembangkan oleh (Pfeffer, 2012) bahwa perusahaan harus bergantung pada organisasi eksternal untuk mendapatkan sumber daya utama. Sumber daya perusahaan mencakup semua aset,

kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan informasi, dan pengetahuan yang dikontrol oleh perusahaan, secara berurutan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Barney, 2011). Dibandingkan dengan keragaman usia dan gender, latar belakang pendidikan tetap menjadi bagian yang membingungkan dalam hal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan karena penelitian yang relatif lebih sedikit dibandingkan dengan dimensi keragaman lainnya (Mahadeo *et al*, 2012).

Terlepas dari fakta penelitian yang relatif kurang dilakukan, beberapa penulis mengidentifikasi bahwa latar belakang pendidikan memiliki relevansi penting dalam hal mengukur kinerja sebuah organisasi. Tidak semua anggota dewan direksi memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, tetapi memiliki pengetahuan dibidang ekonomi dan bisnis yang ditempuh melalui pendidikan formal maupun non formalkan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dewan direksi bertanggung jawab atas pemantauan manajemen atas nama pemegang saham. Untuk alasan ini, pemegang saham harus memastikan bahwa dewan dirakit dengan staf anggota terdidik yang tidak mengizinkan investasi mereka terbuang sia-sia. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Amin & Sunarjanto, 2016) menemukan hubungan negatif dan tidak signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dan kinerja keuangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut : Keberagaman gender, kebangsaan, usia dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Keberagaman gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia . Keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Keberagaman usia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Keberagaman pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen lainnya diluar variable keberagaman gender, kebangsaan, usia dan pendidikan. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian perusahaan dengan karakteristik yang lebih beragam, dengan demikian hasil yang diperoleh bisa mewakili untuk diambil kesimpulan dengan membandingkan dari beberapa sektor yang berbeda selain dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dan penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan data *time series* yang lebih panjang periode waktunya, sehingga hasilnya diharapkan semakin akurat. Diharapkan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia mempublish atau menginformasikan setiap profile dari masing masing direksi secara terperinci. Sehingga dapat memudahkan investor untuk mengetahui profile dari masing masing direksi sehingga meningkat kinerja keuangan.

REFERENSI

- Adnan, M. F., Sabli, M., Rashid, M.Z.A., Hashim, A., Paino, H., and Abdullah, A. (2016). The Impact of Educational Level of Board of Directors on Firms' Performance. *Jurnal Pengurusan*, 32
- Al-Musalli, Mahfoudh Abdul Kareem dan Ismail, Ku Nor Izah Ku. (2012). Intellectual Capital Performance and Board Characteristics of GCC Banks. *Procedia Economics and Finance*. 2
- Annu, Singh dan Sunita, Mishra. (2015). Impact of Extracurricular Activities on Students in Private School of Lucknow District. *International Journal of Humanities and Social Science Invention ISS*, Volume 2, Issue 6.
- Ararat, M., Aksu, M.H. and Cetin, A.T. (2011). The Impact of Board Diversity on Boards Monitoring Intensity and Firm Performance: evidence from Istanbul Stock Exchange. *Working Paper*.
- Armas, Sandro. (2016). Pengaruh Diversitas Gender, Remunerasi Direksi dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Skripsi*.
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2011. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2)
- Barney, J. B. (2011), "Firm resources and sustained competitive advantage",. *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1
- Campbell, K and Vera, A.M. (2018). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance, *Journal of Business Ethics*, vol. 83
- Charter, D.A, D'Souza.F, Simkins. B.J dan Simpson. W.G. (2013). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Boar Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*.
- Cheng dan Courtenay. (2012). Board Composition, Regulatory Regime And Voluntary Disclosure. *The International Journal of Accounting*, 41(3)
- Crawford, M. & Unger, R. (2016). *Women and Gender: A Feminist Psychology* (3rd edition). USA: McGraw-Hills Companies, Inc. Duxbury
- Darmadi, S. (2011). Board Diversity And Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Corporate Ownership and Control*, 9(1 F)
- Dewi, L. G., & Dewi, A. A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan komisiaris dan Direksi Pada Nilai Perusahaan sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 16 (1). Juli (2016)
- Diepen, N. V. (2015). The Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance – Evidence from the Netherlands. *Thesis Conference*. Management and Social Siences. The Faculty of Behavioural. University of Twente.
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6 (3), 2018,
- Ferrel, O.C., Skinner, S.J. (2013). Ethical Behavior And Bureaucratic Structure In Marketing Research Organizations. *Journal Marketing Research*. Vol 25.No. 1
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á., & Muñoz-Torres, M. J. (2015). Integrating Sustainability into Corporate Governance: An Empirical Study on Board Diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(4)

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*: Semarang, Badan Penerbit UNDIP.
- Hambrick, Donald C, dan Phyllis A. Mason. (2014). Upper Echelons : The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, Volume 9, Issue 2
- Hanani, F., & Aryani, Y. A. (2011). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana Jurnal Ekonomi, Manahanajemen, Dan Akuntansi*, 14 (160).
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 1. Yogyakarta: Center For. Academic Publishing Services.
- Hillman, A., Cannella, A. and Paetzold, R. (2015). the resource dependence role of corporate directors: strategic adaptation of board composition in response to environmental change. *Journal of Management Studies*, 37 (2)
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016). Board Diversity And Corporate Social Responsibility In Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2)
- Ilhamdi dan Arianti,Neng Evi Silvia. (2017). Board Diversity, Ukuran Perusahaan Dan Intellectual Capital Disclosure Bank Umum Syariah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*. Volume 5(2) Oktober 2017
- Kabongo, J. D., Chang, K., & Li, Y.(2013). The Impact of Operational Diversity on Corporate Philanthropy: An Empirical Studyof U.S. Companies. *Journal of Business Ethics* 116(1).
- Kalistarini, Dyah Swastika. (2011). Pengaruh Board Diversity pada Dewan Direksi dan Konsentrasi Kepemilikan Saham terhadap Firm Value dalam Perspektif Corporate Governance pada Perusahaan Indonesia. *Skripsi*. Solo: Program Sarjana. Universitas Sebelas Maret..
- Karina, Ria dan Santy, Marcia (2021). Analisa Pengaruh Keragaman Dewan Direksi dan Audit terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*. Volume 1. No 1.
- Kartika, Ita Yuni., Subroto, Bambang dan Prihatiningtyas, Yenedy Widya. (2015). Analisa Kepemilikan Terkonsentrasi dan Asimetri Informasi Terhadap Konservatisme Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. 6(3)
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2015. *Perkembangan Perekonomian Terkini*, Jakarta.
- Khan, H., Hassan, R., & Marimuthu, M. (2017). Diversity On Corporate Boards And Firm Performance: An Empirical Evidence From Malaysia. *American Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1)
- Kilic, M., & Kuzey, C. (2016). The Effect Of Board Gender Diversity On Firm Performance: Evidence From Turkey. *Gender in Management*, 31(7)
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2018). Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preference: A Meta Analysisi. *Psychological Bulletin*. Vol. 126
- Kristina, I Gusti Agung Rai dan Wiratmaja, I Dewa Nyoman Wiratmaja. (2018). Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*.22(3).
- Kusumastuti, Sari, Supatmi dan Sastra Perdana. (2017). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol 9 Nomor 2.

- 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
- Luckerath-Rovers, M. (2013). Women On Boards And Firm Performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2)
- Mahadeo, J.D., Soobaroyen, T. and Hanuman, V.O. (2012), “Board composition and financial performance: uncovering the effects of diversity in an emerging economy”, *Journal of Business Ethics*, 105(3)
- Meier, S. (2015). *How Global is Good Corporate Governance*. Ethical Investment Research Services.
- Milliken, F. J., & Martin, L. (2016). Searching For Common Threads: Understanding The Multiple Effect of Diversity In Organizational Groups.
- Nugroho, Rizki Maharani dan Widiastara, Anny. (2019). Pengaruh Dewan Direksi Berdasarkan Gender, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dan Profitabilitas Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Periode 2015-2017. *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi I*.
- Nurhayati, M. & Medyawati, H. 2012. Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan, Good Corporate Governance Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Dalam LQ45 Pada Tahun 2009-2011. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi*, Oktober 2012
- Oxelheim, L dan Randoy, T. (2013). *The Impact of Foreign Board Membership On Firm Value*. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 mengenai Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja
- Pfeffer, J. (2012). “Organizational Demography”, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 5
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*, 15(2)
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Saraswati, N. L. (2017). Direksi Dan Komite Audit Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2013-2015. *Skripsi*.
- Siciliano, J. I. (2016). The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*. Vol.15
- Soepranto, J. (2012). *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sriyana, Jaka. (2014). *Metode Regresi Data Panel*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-10. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Nora., Saputra, Syailendra Eka dan Harini, Gustia. (2018). Pengaruh Diversifikasi Gender, Umur, Tenure dan Pendidikan terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.6 No.2
- Tandelilin, E. (2016). *Portofolio dan Investasi Teori dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Kanisius.
- Toyyibah, J. (2012). Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Ujunwa, A. (2012). Board Characteristics and The Financial Performance of Nigerian Quoted Firms. *Corporate Governance*. Vol. 12, No. 5

- Undang Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseron Terbatas
- Velnampy, T dan Pratheepkanth. P. (2013). Corporate Governance and Firm Performance: A Study of Sri Lankan Manufacturing Companies. *Working Paper Series*.
- Wardhani, R. (2017). Tingkat Konservatisme Akuntansi di Indonesia dan Hubungannya dengan Karakteristik Dewan sebagai Salah Satu Mekanisme Corporate Governance. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XI*. Pontianak: 23-24 Juli.
- Wicaksana, K. A. B. (2013). Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Kinerja Pasar Perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1)
- Wicaksana, Ketut Arya Bayu dan Astawa, I.P. (2011). Pengaruh Kebangsaan Anggota Dewan pada Kinerja Pasar (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Analisis Manajemen*. Vol.5, No. 2
- Widarjono, Agus. (2013). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Williamson, S. M. (2014). s Intellectual Capital Performance and Disclosure Practices Related?, *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 2, No. 3.
- Winoto, P.J., dan Supatmi. (2017). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan. *E-Print Journals UKS*.
- Yuniasih, Ni Wayan, Dewa G. Wirama, dan Dewa N. Badera. (2011). Eksplorasi Kinerja Pasar Perusahaan: Kajian Berdasarkan Modal Intelektual (Studi Empiris pada Perusahaan Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-15 Oktober.
- Zulkarnain dan Mirawati, Wuri. (2019). Karakteristik Dewan Direksi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Cakrawala – Repositori IMWI*. Volume 2, Nomor 2, Oktober