

Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Sherlyntang Lindhiasari^{a,*}, Muazaroh^b

^{a,b} Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Indonesia

*e-mail: sherlyntangl@gmail.com

KETERANGAN ARTIKEL

Diajukan:

15 Januari 2024

Direvisi:

5 Agustus 2024

Diterima:

13 September 2024

Tersedia Online:

20 September 2024

***Correspondence
Author**

Nama:

Sherlyntang Lindhiasari

e-mail:

sherlyntangl@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keberagaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan (*annual report*) dari perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sampel dari penelitian ini adalah perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2022. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan keberagaman usia dan kewarganegaraan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Keberagaman gender dan lama menjabat berpengaruh tidak signifikan. Implikasi hasil penelitian ini untuk sektor perbankan sebagai perbaikan ketika memilih dewan direksi sebaiknya tidak beragam dari sudut pandang usia dan kewarganegaraan karena justru akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Keberagaman Dewan Direksi; ROA; Perbankan.

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of board diversity on the performance of banking sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). The research employs a quantitative approach. The data used is obtained from the financial reports and annual reports of banking sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). The sample for this study consists of banking sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the period 2020-2022. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study indicate that age and nationality diversity have a significant negative impact on company performance. Gender diversity and tenure do not have a significant impact. The implications of these research findings for the banking sector suggest that when selecting a board of directors, diversity in terms of age and nationality should be avoided as it may lead to a decline in company performance.

Keywords: Board Diversity; Return on Assets (ROA); Banking.

PENDAHULUAN

Seiring pertumbuhan ekonomi yang pesat, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang dinamis. Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar terus berkembang dan bisa menjalani persaingan bisnis secara sehat, merupakan salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan. Perkembangan ekonomi yang cukup pesat, dapat membawa perubahan dalam paradigma bisnis, dan mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan transformasi teknologi, kebutuhan konsumen dan regulasi pemerintah yang terus berubah. Agar perusahaan dapat mengikuti perkembangan dengan baik, maka diperlukannya tata kelola dan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien, sehingga kinerja perusahaan dapat terus berjalan dengan baik dan semakin berkembang (Krisyadi & Rionaldo, 2021).

Salah satu tolak ukur perusahaan dapat dilihat dari tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang berorientasi untuk meningkatkan kinerja, maka mereka akan melakukan inovasi agar perusahaan terus berkembang dan bisa mempertahankan kinerjanya. Salah satu faktor keberhasilan suatu kinerja perusahaan dapat dilihat dari tata kelola perusahaan, ketika perusahaan ingin berkembang dengan baik maka sangat dibutuhkan pengelolaan perusahaan dengan baik. Para manajemen perusahaan menggunakan tata kelola perusahaan untuk membuat keputusan yang tepat dan berguna untuk meningkatkan keberhasilan dan akuntabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Tata kelola yang baik akan membantu perusahaan mendapat citra yang positif dan dapat meningkatkan nilai perusahaan (Sari, 2018).

Pelaksanaan tata kelola perusahaan tentunya terdapat beberapa peran *stakeholder* yang ikut andil pengelolaan perusahaan, salah satunya adalah dewan direksi. Dewan direksi berperan penting bagi perusahaan, karena bertanggung jawab memberikan keputusan bagi perusahaan, dan dapat mengembangkan strategi bagi perusahaan. Untuk menjalankan tugas dan kewajiban kepentingan perusahaan, dewan direksi harus bertindak dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. *Stakeholder* (pemangku kepentingan) perlu mempertimbangkan beberapa faktor untuk memilih anggota dewan direksi salah satunya dapat dilihat dari pengalaman kerja dan kompensasi calon anggota dewan. Keberagaman dewan direksi menjadi salah satu masalah krusial karena berhubungan dengan efektivitas dewan dan pengaruh terhadap kinerja dewan. Keberagaman dewan dinilai penting karena dapat mengurangi masalah *agency problem* yang cenderung meningkatkan independensi. Hal ini memberikan penyelesaian masalah manajerial dengan berbagai sudut pandang yang berbeda dan menimbulkan berbagai perspektif yang digunakan dalam penyelesaian masalah. Keberagaman direksi dapat dilihat dari gender dewan, usia dewan, lama bekerja dewan, dan kewarganegaraan dewan.

Keberagaman sifat alamiah antara gender dapat mempengaruhi cara tiap individu mengambil keputusan dan menilai risiko. Dalam keberagaman dewan direksi, laki-laki dinilai lebih berani dalam pengambilan keputusan, sedangkan wanita lebih halus dan emosional. Maka dari itu perlu penentuan komposisi dewan direksi karena wanita dianggap sebagai sebuah sinyal bahwa kinerja perusahaan sedang berjalan dengan baik bukan penentu kinerja perusahaan akan berjalan dengan baik kedepannya (Rompis, Worang, & Tulung, 2018). Disisi lain apabila keragaman gender tidak digunakan sebagai saling melengkapi justru akan menjadi sumber pertikaian yang berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Hasil penelitian tentang keberagaman gender dewan direksi terhadap perusahaan menunjukkan hasil temuan yang berbeda-beda. Hasil penelitian (Azizah, 2024), menyatakan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Bank Pembangunan Daerah. Keberagaman gender dalam perusahaan dinilai dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena dapat memberikan banyak opsi pendapat dalam pengambilan keputusan (Azizah, 2024). Keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keragaman gender memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, karena dianggap bahwa wanita lebih banyak pertimbangan dan keputusan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja perusahaan (Andrianov & Santosa, 2023). Keberagaman gender dewan terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keberagaman gender tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Dewi, Wulan, & Mayanti, 2021).

Keberagaman usia dari dewan direksi tentunya dapat meningkatkan pengalaman, sumber daya, dan pengetahuan yang semakin maju. Keberagaman usia diharapkan dapat meningkatkan profitabilitas atau kinerja perusahaan. Usia seseorang akan berkaitan dengan keterbukaan ide-ide baru dan semakin bertambah usia cara berpikir seseorang akan semakin bijaksana dalam membantu pengambilan keputusan (Lestari, 2019). Dewan direksi yang berusia muda akan cenderung mudah terbuka akan ide-ide baru dibandingkan dengan dewan direksi yang berusia tua, sedangkan dewan direksi yang berusia lebih tua dapat memberikan pengalaman yang berharga dan memberikan ilmu kepada dewan direksi yang berusia lebih muda. Apabila keberagaman usia saling melengkapi maka akan berdampak positif namun apabila menimbulkan sudut pandang yang berbeda dan menjadi sumber pertikaian akan berdampak negatif pada kinerja. Hasil penelitian tentang keberagaman

usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan hasil temuan yang berbeda-beda. Keberagaman usia dewan terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keberagaman usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Winantian, Tulug, & Rumokoy, 2024). Keberagaman usia terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keragaman usia berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan (Lestari & Mutmainah, 2020). Keberagaman usia dewan terhadap kinerja perusahaan menyatakan hasil bahwa keberagaman usia tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perbankan (Audio & Serly, 2022).

Keberagaman lama bekerja dewan direksi dianggap berpengaruh yang positif bagi perusahaan karena semakin lama dewan direksi bekerja atau masa jabatannya maka dia dianggap memiliki pemahaman dan pengalaman seputar perbankan lebih banyak dan jelas (Fadli & Carolina, 2022). Anggota dewan direksi yang sudah lama menjabat merasa lebih senior dibandingkan dengan dewan direksi yang baru bergabung, sedangkan dewan direksi yang belum lama menjabat merasa bahwa memiliki banyak gagasan dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru (Lestari & Mutmainah, 2020). Apabila keberagaman lama menjabat dewan direksi saling melengkapi maka akan memberikan berdampak positif namun apabila menimbulkan sudut pandang yang berbeda dan tidak bisa saling menerima pendapat maka akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Keberagaman lama menjabat dewan terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keberagaman lama kerja dewan direksi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan (Fadli & Carolina, 2022). Keberagaman lama menjabat dewan direksi menyatakan bahwa keberagaman lama menjabat berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, (Lestari & Mutmainah, 2020). Keberagaman masa jabatan dewan terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keberagaman masa jabatan dewan memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan (Ranitawati, 2021).

Keberagaman kewarganegaraan dapat menciptakan representasi global yang lebih baik, dapat memperluas pandangan dan pemahaman terhadap perusahaan. Dewan direksi yang beragam akan memberikan pemahaman terkait produk, regulasi pemerintah dan pengetahuan yang beragam. Adanya keberagaman dewan direksi diharapkan dapat memperluas jaringan perusahaan secara global, maupun internasional. Dewan direksi berwarganegara Indonesia lebih mudah mengenal lingkup perusahaan, sedangkan dewan berwarganegara asing dapat memberikan ilmu pengetahuan yang baru dan kompetensi yang dimiliki. Ketika dewan direksi asing tidak mampu memahami perilaku dan tidak bisa mengikuti perkembangan dan dewan direksi Indonesia tidak bisa saling menerima maka akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Apabila keberagaman kewarganegaraan dewan saling melengkapi maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, namun apabila menimbulkan sudut pandang yang berbeda dan tidak bisa menerima budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan maka akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Hasil penelitian tentang keberagaman lama jabatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan sub sektor perbankan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Keberagaman kewarganegaraan dewan terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keberagaman kewarganegaraan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perbankan (Ranitawati, 2021). Sedangkan terdapat hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa keberagaman kewarganegaraan terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa keberagaman kewarganegaraan dewan direksi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Lestari & Mutmainah, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberagaman gender menemukan hasil yang tidak konsisten sehingga peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh keberagaman gender, keberagaman usia, keberagaman lama menjabat, dan keberagaman kewarganegaraan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian sebelumnya dalam mengukur keberagaman gender hanya menggunakan proporsi dari keragaman dibagi dengan jumlah dewan direksi sedangkan penelitian ini menggunakan indeks blau untuk mengukur keragamannya. Selain itu penelitian ini menggunakan data terbaru yaitu periode tahun 2020-2022. Tujuan peneliti ini adalah untuk menganalisis pengaruh keragaman dewan direksi dilihat dari sudut keberagaman gender, usia, lama menjabat sebagai direksi dan kewarganegaraan direksi terhadap kinerja sektor perbankan di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat terkait dengan tata kelola perusahaan dilihat dari keragaman dewan direksi dan bermanfaat untuk pengembangan teori dalam bidang tata kelola perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Keberagaman Gender Berpengaruh Pada Kinerja Perusahaan

Gender merupakan perbedaan antara laki-laki dan wanita dalam peran, fungsi, tugas, hak dan tanggung jawab yang ditata oleh nilai sosial, budaya dan adat istiadat yang dapat berubah dalam kelompok masyarakat tertentu. Proporsi perbandingan gender dalam susunan dewan dalam menentukan kualitas pengambilan keputusan serta fungsi pengawasan, karena secara alamiah laki-laki dan wanita memiliki sifat yang berbeda.

Keberagaman gender menggambarkan bagaimana wanita dan laki-laki berbagi peran di dewan direksi. Semakin banyak komposisi dewan wanita di suatu bank maka dapat menstimulasi kenaikan kinerja keuangan bank, semakin sedikit perbedaan gender dalam susunan kepengurusan dan semakin baik kinerja perusahaan (Harijanto & Widiatmoko, 2023). Dalam keberagaman gender dewan direksi, laki-laki dinilai lebih berani dalam pengambilan keputusan, sedangkan wanita lebih halus dan emosional. Maka dari itu perlu penentuan komposisi dewan direksi karena wanita dianggap sebagai sebuah sinyal bahwa kinerja perusahaan sedang berjalan dengan baik bukan penentu kinerja perusahaan akan berjalan dengan baik kedepannya (Rompis et al., 2018). Disisi lain apabila keragaman gender tidak digunakan sebagai saling melengkapi justru akan menjadi sumber pertikaian yang berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Keberagaman gender dalam perusahaan dinilai dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena dapat memberikan banyak opsi pendapat dalam pengambilan keputusan (Azizah, 2024) Keberagaman gender dapat memberikan pengaruh yang negatif saat dewan direksi wanita menentukan keputusan, karena dianggap bahwa wanita lebih banyak pertimbangan dan keputusan sehingga menyebabkan penurunan kinerja perusahaan (Andrianov & Santosa, 2023).

Berdasarkan argumen diatas, maka dibangun hipotesis yang pertama:

H1 : Keberagaman Gender Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan

Keberagaman Usia Berpengaruh Pada Kinerja Perusahaan

Keberagaman usia menunjukkan bahwa gambaran persebaran usia anggota dewan dalam struktur dewan perusahaan. Perusahaan yang memilih anggota dewan dengan rentang usia yang lebar dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dari berbagai generasi dengan berbagai jenis keahlian yang dapat menguntungkan perusahaan (Fathonah, 2018). Keberagaman usia dalam mempengaruhi bagaimana seseorang mengambil keputusan dan seberapa keterbukaan terhadap ide-ide baru. Kematangan cara berpikir dan kebijaksanaan dari masing-masing individu akan membantu proses pengambilan keputusan (Lestari & Mutmainah, 2020). Apabila keberagaman usia saling melengkapi maka akan berdampak positif namun apabila menimbulkan sudut pandang yang berbeda dan menjadi sumber pertikaian akan berdampak negatif pada kinerja.

Berdasarkan argumen diatas, maka dibangun hipotesis yang kedua:

H2 : Keberagaman Usia Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan

Keberagaman Lama Menjabat Berpengaruh Pada Kinerja Perusahaan

Lama menjabat dalam sebuah perusahaan menggambarkan seberapa berpengalamannya dewan direksi dalam memimpin perusahaan. Variabel masa jabatan akan mengukur seberapa lama dewan direksi memimpin atau menjabat, karena setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri terkait masa jabatan. Dewan direksi yang memiliki lama masa jabatan dinilai memiliki komitmen yang besar dan bisa memberikan pengalaman kepada perusahaan karena dinilai lebih mengetahui budaya perusahaan dan tata kelola perusahaan (Kartikaningdyah & Natalia Putri, 2017). Butuh waktu tiga hingga lima tahun bagi dewan direksi untuk memahami budaya-budaya perusahaan. Anggota dewan direksi yang sudah lama menjabat merasa lebih senior dibandingkan dengan dewan direksi yang baru bergabung, sedangkan dewan direksi yang belum lama menjabat merasa bahwa memiliki banyak gagasan dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru (Lestari & Mutmainah, 2020). Apabila keberagaman lama menjabat dewan direksi saling melengkapi maka akan memberikan dampak positif namun apabila menimbulkan sudut pandang yang berbeda dan tidak bisa saling menerima pendapat maka akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan

Berdasarkan argumen diatas, maka diperlukan hipotesis yang ketiga:

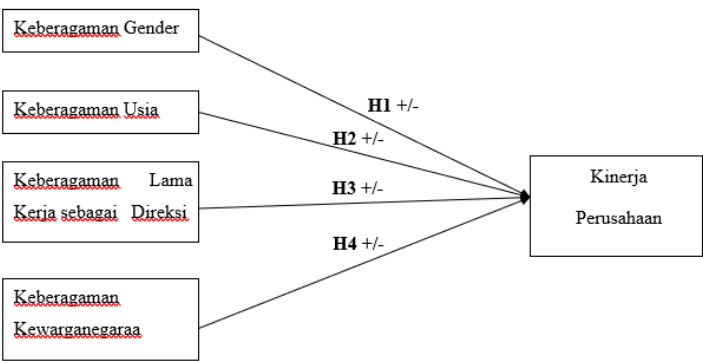
H3 : Keberagaman Lama Menjabat Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan

Keberagaman Kewarganegaraan Berpengaruh Pada Kinerja Perusahaan

Dampak baik bagi perusahaan dengan adanya keberagaman kewarganegaraan dapat membantu pengelolaan perusahaan (Yuniasih & Wirama, 2011). Keberagaman kewarganegaraan dalam perusahaan dapat dihasilkan dari komposisi dewan direksi asing dengan dewan direksi indonesia (Ranitawati, 2021). Keberagaman kewarganegaraan asing dapat memberikan citra yang positif bagi perusahaan karena dapat memberikan kesan profesional di bidangnya, sedangkan kewarganegaraan indonesia lebih memahami budaya-budaya perusahaan. Perusahaan yang memiliki dewan direksi berkebangsaan asing mampu menambahkan ide-ide pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dari negara asalnya, sehingga dengan adanya

kemampuan yang dimiliki dapat memberikan pengetahuan baru bagi dewan direksi Indonesia sehingga dapat saling melengkapi dan dinilai berharga karena berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan guna untuk penambahan kualitas dari dewan berasal dari kompetensi orang asing (Putri et al., 2020). Ketika dewan direksi asing tidak mampu memahami perilaku dan tidak bisa mengikuti perkembangan dan dewan direksi Indonesia tidak bisa saling menerima maka akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Apabila keberagaman kewarganegaraan dewan saling melengkapi maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, namun apabila menimbulkan sudut pandang yang berbeda dan tidak bisa menerima budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan maka akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan argumen diatas, maka dibangun hipotesis keempat:
H4 : Keberagaman Kewarganegaraan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder. Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini berguna untuk memberikan informasi mengenai dewan direksi, dan informasi terkait keuangan perusahaan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Keuangan Perusahaan yang diproksikan menjadi *Return on Assets* (ROA), sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu Keberagaman Gender Dewan Direksi, Keberagaman Usia Dewan Direksi, Keberagaman Lama Menjabat Dewan Direksi, dan Keberagaman Kewarganegaraan Dewan Direksi.

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel	Proksi variabel	Rumus
Kinerja perusahaan	Return on assets	(ROA)=Lababersih/Total Aset
Keberagaman gender	Indeks Blau gender	$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$
Keberagaman usia	Indek Blau Usia	$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$
Keberagaman lama menjabat	Indeks Blau Lama Menjabat	$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$
Keberagaman kewarganegaraan	Indeks Blau Kewarganegaraan	$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$

Sumber: Data diolah, 2023

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020 – 2022. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria

sebagai berikut:

1. Perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI);
2. Perusahaan menerbitkan Laporan Tahunan (*Annual Report*) dan Laporan Keuangan yang telah di audit pada periode 2020-2022;
3. Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan yang telah di audit di terbitkan dalam laman *website* masing-masing perusahaan.

Sehingga dengan adanya kriteria di atas, maka ditemukan sebanyak 47 perusahaan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara variabel independen lebih dari satu dengan variabel dependen. Sementara itu, uji hipotesis dapat memberikan kejelasan statistik tentang sejauh mana hasil penelitian mendukung atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
ROA	121	-2.56%	3.25%	0.7641%	1.09960%
Gender	121	.00	.50	.2437	.18072
Usia	121	.00	.50	.2912	.19772
Lama Menjabat	121	.00	.50	.1274	.18876
Kewarganegaraan	121	.00	.50	.1518	.20073
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Tabel analisis deskriptif di atas memperlihatkan jumlah sampel (N) yang diperoleh sebanyak 121 observasi yang diambil dari Laporan tahunan dan Laporan Keuangan masing-masing perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2020-2022. Tabel di atas menghasilkan kesimpulan: 1) Nilai minimum ROA sebesar -2,56% yang diperoleh oleh Bank KB Bukopin pada tahun 2020. Adapun nilai maksimum ROA sebesar 3,25% yang diperoleh oleh Bank Mestika Darma. Nilai rata-rata ROA sebesar 0,76% dengan standar deviasi sebesar 1,09%, yang berarti bahwa nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi, maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat heterogen. 2) Keragaman gender memiliki nilai minimum sebesar 0,00 yang berarti bahwa dalam perusahaan tidak terjadinya keragaman karena tidak ada dewan direksi wanita dalam perusahaan sedangkan nilai keragaman gender maksimum 0,50 yang berarti bahwa dalam perusahaan mengalami keragaman karena menunjukkan bahwa terdapat jumlah dewan direksi laki-laki dan wanita yangimbang. Nilai rata-rata keragaman gender sebesar 0,24 dengan standar deviasi 0,18 yang berarti bahwa nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasai, maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat homogen. 3) Keragaman usia memiliki nilai minimum sebesar 0,00 yang berarti bahwa dalam perusahaan tidak terjadinya keragaman usia karena tidak terdapat dewan berusia dibawah 50 tahun, sedangkan nilai keragaman usia maksimum 0,50 yang berarti bahwa dalam perusahaan mengalami keragaman karena menunjukkan bahwa dewan direksi yang berusia dibawah 50 tahun dan di atas 50 tahun berimbang. Nilai rata-rata keragaman usia sebesar 0,24 dengan standar deviasi 0,18% yang berarti bahwa nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi, maka dapat disimpulkan data bersifat homogen. 4) Keragaman lama menjabat memiliki nilai minimum sebesar 0,00 yang berarti bahwa dalam perusahaan tidak terjadi keragaman karena tidak terdapat dewan direksi yang menjabat > 10 tahun, sedangkan nilai keragaman lama menjabat maksimum sebesar 0,50 yang berarti bahwa dalam perusahaan terjadi keragaman lama menjabat terdapat dewan direksi yang menjabat di > 10 tahun dan < 10 tahun yang berimbang. Nilai rata-rata keragaman lama menjabat sebesar 0,12 dengan standar deviasi 0,18 yang berarti bahwa nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar deviasi, maka dapat disimpulkan data bersifat heterogen. 5) Keragaman kewarganegaraan memiliki nilai minimum sebesar 0,00 yang berarti bahwa dalam perusahaan tidak terjadi keragaman karena tidak terdapat dewan direksi asing, sedangkan nilai maksimum keragaman kewarganegaraan mengalami keragaman karena terdapat dewan direksi asing dan dewan direksi Indonesia yang berimbang. Nilai rata-rata keragaman kewarganegaraan sebesar 0, 15 dengan

standar deviasi 0,20 yang berarti bahwa nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi, maka data disimpulkan bahwa data bersifat heterogen.

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Coefisien	t hitung	signifikansi	Kesimpulan
Gender	.710	1.402	.164	H1 Ditolak
Usia	-.963	-2.006	.047	H2 Diterima
Lama Menjabat	.777	1.541	.126	H3 Ditolak
Kewarganegaraan	-2.058	-4.301	.000	H4 Diterima
F.Statistik	7.704			
F.Sign	0.00			
R ²	.183			

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 3, variabel Keberagaman Gender (X1), secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y). artinya kinerja perusahaan pada sektor perbankan tidak dipengaruhi oleh adanya keragaman gender. Secara teori keberagaman gender dibagi menjadi 2 kategori yaitu laki-laki dan wanita. Perbedaan biologis antara laki-laki dan wanita memberikan tanda bahwa laki-laki dan wanita memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda (Lubis et al., 2021). Adanya keberagaman dapat membantu perusahaan dalam proses mengidentifikasi kesempatan memperbaiki operasional, menyediakan jasa, memotivasi dan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif. Dewan direksi laki-laki dinilai lebih kuat dan berani dalam pengambilan keputusan, sedangkan dewan direksi wanita lebih halus dan emosional dalam pengambilan keputusan dan wanita dinilai sebagai sinyal bahwa kinerja perusahaan berjalan dengan baik (Rompis et al., 2018). Apabila perbedaan laki-laki dan Perempuan ini bisa saling melengkapi maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, namun sebaliknya apabila menimbulkan pertikaian maka akan dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sektor perbankan. Dengan demikian bagus tidaknya kinerja perbankan tidak dipengaruhi apakah dewan direksi berjenis kelamin laki-laki ataupun berjenis kelamin wanita. Namun lebih kepada bagaimana dewan direksi itu bekerja untuk memajukan perbankan. Hasil sejalan dengan penelitian Mustahidda & Wahyono (2021) dan Lestari & Mutmainah (2020), keberadaan dewan direksi wanita tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis (H1) ditolak.

Keberagaman Usia Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 3, variabel Keberagaman Usia (X2), secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y). Keberagaman usia memiliki nilai koefisien -0.963 dengan tingkat signifikan sebesar $0.047 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman usia berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya perubahan berlawanan antara Keberagaman Usia (X2) dengan ROA (Y). Keberagaman Usia Dewan Direksi dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yaitu dewan direksi berusia lebih dari 50 tahun dan kurang sama dengan 50 tahun. Secara teori keberagaman usia pada komposisi dewan direksi dapat memberikan keterbukaan akan ide-ide baru dan memberikan akses informasi yang lebih besar sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Lestari & Mutmainah, 2020). Dewan direksi yang berusia lebih dari 50 tahun cenderung lebih rasional dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan dewan direksi berusia kurang sama dengan 50 tahun. Dan dewan direksi berusia kurang sama dengan 50 tahun lebih cenderung terbuka akan ide-ide baru dan mampu mengikuti perkembangan teknologi, jika dibandingkan dengan dewan direksi berusia lebih dari 50 tahun. Apabila keberagaman usia ini saling melengkapi maka akan berdampak positif pada kinerja perusahaan, namun apabila keberagaman usia menimbulkan pertikaian yang disebabkan adanya sudut pandang yang berbeda maka dapat menurunkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman usia dewan direksi justru berdampak negatif yang artinya sudut pandang dewan direksi yang berusia lebih dari 50 tahun dan kurang sama dengan 50 tahun menyebabkan sumber permasalahan ketika pengambilan keputusan bisnis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari & Mutmainah (2020), yang menyebabkan bahwa keragaman usia berpengaruh negatif. Keberagaman usia dapat

menimbulkan konflik karena usia yang berbeda dan pandangan yang berbeda maka dapat menimbulkan konflik yang berakhir akan menurunkan kinerja perusahaan.

Keberagaman Lama Menjabat Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 3, variabel Keberagaman Lama Menjabat (X3), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y). Keberagaman lama menjabat memiliki nilai koefisien 0.777 dengan tingkat signifikan sebesar $0.126 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lama menjabat berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang artinya besar kecilnya perbankan tidak dipengaruhi oleh adanya keberagaman lama menjabat dewan direksi. Secara teori adanya keberagaman dewan direksi dapat penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yaitu dewan direksi yang memiliki lama jabatan kurang sama dengan 10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Adanya keberagaman diharapkan dapat memberikan keberagaman ide ide baru untuk menghadapi penyelesaian masalah yang akan datang (Ramadhanty, Naza, & Zultilisna, 2019). Namun dalam penelitian ini keberagaman dewan direksi tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ranitawati (2021), yang menyatakan bahwa keberagaman lama menjabat dewan direksi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Keberagaman Kewarganegaraan Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 3, variabel Keberagaman Kewarganegaraan (X4), secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y). keberagaman kewarganegaraan memiliki nilai koefisien -2.058 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$, hasil ini menunjukkan keberagaman kewarganegaraan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang artinya bahwa keberagaman kewarganegaraan justru menurunkan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini keberagaman kewarganegaraan dibagi menjadi 2 kategori yaitu Dewan Direksi WNI dan WNA. Secara teori keberagaman kewarganegaraan dewan direksi dapat berpengaruh positif apabila keberagaman kewarganegaraan itu bisa memberikan nilai tambah bagi perusahaan karena perusahaan bisa mencontoh praktik baik yang ada di perbankan negara lain. Namun keragaman kewarganegaraan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja perbankan apabila keberagaman kewarganegaraan tersebut justru menimbulkan konflik karena perbedaan sudut pandang dan tidak mempunyai direksi yang berwarganegara asing menyesuaikan dengan budaya perbankan Indonesia dan gagal memahami konsumen perbankan Indonesia. Hasil penelitian mengkonfirmasi pengaruh negatif tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lubis et al., (2021), yang menyatakan bahwa keberagaman kewarganegaraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y). Hal ini akan memberikan pengaruh negatif bagi kinerja perusahaan, karena tidak bisa bekerjasama dan sulit untuk memahami budaya perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris keberagaman direksi terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Keberagaman gender secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini berarti adanya dewan direksi wanita tidak memberikan pengaruh kepada kinerja perusahaan. Keberagaman usia secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini berarti adanya keberagaman usia dewan direksi mampu menimbulkan konflik dalam perusahaan, karena terjadinya perbedaan pendapat yang memegang ego masing-masing individu. Keberagaman lama menjabat secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa dewan direksi yang baru bergabung dalam perusahaan atau yang sudah lama bergabung dalam perusahaan tidak mempengaruhi adanya kinerja perusahaan. Adapun keberagaman kewarganegaraan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa keberagaman dewan direksi mampu menghambat kinerja perusahaan, karena dewan direksi asing memerlukan waktu yang cukup lama untuk memahami budaya perusahaan dibandingkan dengan dewan direksi Indonesia. Implikasi penelitian untuk sektor perbankan ketika memilih dewan direksi sebaiknya tidak beragam dari sudut usia dan kewarganegaraan karena justru akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah model koefisien determinasi model hanya sebesar 0,183 yang artinya bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja perusahaan masih kecil. Kemudian pengukuran keberagaman hanya menggunakan dua kategori, untuk keberagaman usia, keberagaman lama

menjabat dan keberagaman kewarganegaraan. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel keragaman yang lain yang belum diteliti seperti keragaman tingkat pendidikan, keragaman *ceo duality*, dan lainnya. Kemudian pengukuran keberagaman bisa ditambahkan kategorinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianov, & Santosa, A. (2023). Jumlah Keragaman Gender, dan Kebangsaan Dewan Direksi sebagai Determinan Kinerja Perusahaan . *Journal on Education*, 06(01), 4128–4137.
- Audio, R., & Serly, V. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Bank Syariah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(1), 232–247. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i1.443>
- Dewi, R. P. K., Wulan, E. R., & Mayanti, Y. (2021). Pengaruh Direktur Perempuan Terhadap Kinerja Bank Syariah: Studi Pada Perbankan Syariah Di Indonesia. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, Dan Akuntansi*, 13(2), 125–132. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v13i2.2621>
- Fadli, J. A., & Carolina, T. (2022). Diversitas Dewan Direksi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Bank: Studi Empiris Pada Perbankan Di Indonesia. *Indonesian Journal of Accounting and Governance*, 5(2), 89–107. <https://doi.org/10.36766/ijag.v5i2.228>
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380. <https://doi.org/10.17509/jurnal>
- Hariyanto, M. H., & Widiatmoko, J. (2023). The Effect of Good Corporate Governance and Gender Diversity on Financial Performance Evidence From Bank Companies Listed on IDX 2018 - 2021. *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 473–484. Retrieved from <https://ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/article/view/2870>
- Kartikaningdyah, E., Natalia Putri Jurusan Manajemen Bisnis, R., Negeri Batam, P., & Jurusan Manajemen Bisnis, I. (2017). Pengaruh Tax Avoidance dan Board Diversity terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 2(2), 114–122.
- Krisyadi, R., & Rionaldo, L. (2021). Analisis Pengaruh Struktur Modal dan Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(1), 446. <https://doi.org/10.29040/jap.v22i1.3173>
- Lestari. (2019). *Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum*. 11(10).
- Lestari, T., & Mutmainah, K. (2020a). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 34–41.
- Lestari, T., & Mutmainah, K. (2020b). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 34–41.
- Lubis, N. R. H., Syahyunan, & Azhmy, M. F. (2021). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(2), 107–125. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i2.7>
- Mardiana Azizah, E. Y. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i>
- Mustahidda, R., & Wahyono, A. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 59–64. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v2i1.591>
- Ni Wayan Yuniasih, Dewa Gede Wirama, dan I. D. N. B. (2011). *Eksplorasi Kinerja Pasar Perusahaan:*

Kajian Berdasarkan Modal Intelektual (Studi Empiris Pada Perusahaan Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia), (19), 7823–7830.

- Putri, I. D. R., Waharini, F. M., & Purwantini, A. H. (2020). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. In *ACE | Accounting Research Journal* (Vol. 1). Retrieved from <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>
- Ramadhanty, Naza, & Zultilisna. (2019). Pengaruh Intellectual Capital, Age Diversity, Tenure Diversity dan Debt to Equity Ratio terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Industri Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI periode 2013-2017). *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 8–15.
- Ranitawati, E. (2021). Analisis Keberagaman Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Study Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di Bursa Efek Indonesia). *Liability*, 03(1), 01–35.
- Rompis, N. K., Worang, F. G., & Tulung, J. E. (2018). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank In *Jurnal EMBA* (Vol. 6).
- Sari, M. (2018). Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 17–27.
- Winantisan, R. N. N., Tulug, J. E., & Rumokoy, L. J. (2024). Pengaruh Keberagaman Usia Dan Gender Pada Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Di Indonesia Periode 2018-
The Effect Of Age And Gender Diversity On The Board Of Commissioners And Directors On Banking Financial Performance In Ind. 12(1), 1–12.