

Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Kinerja Perusahaan

Muhammad Fikri Ramadhan¹⁾, Elfiswandi²⁾
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
E-mail: mfikriramadhan@upiyptk.ac.id

Abstrak

This study aims to determine how the influence of Board Diversity on company performance in manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The sample in this study was taken at manufacturing companies on the Indonesia Stock Exchange, as many as 125 companies with a research period of 4 years from 2015-2018. The results showed that the gender variable of the board of directors had a significant negative effect on company performance, the age of the board of directors did not have a significant effect on company performance, while the ethnic variable of the board of directors had a significant positive effect on company performance and the education of the board of directors did not have a significant negative effect on company performance. Firm size control variable has a significant negative effect on company performance.

Keywords: *Board Diversity, Kinerja Perusahaan*

1. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan manufaktur saat ini di Indonesia cukup pesat sehingga menimbulkan persaingan yang kompetitif antar perusahaan manufaktur. Persaingan bisnis yang sangat kompetitif ini telah mendorong setiap usaha untuk dapat bekerja dengan lebih efisien, serta mampu melayani pelanggan maupun *stakeholder* dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus mampu eksis dan selalu mempertahankan kinerja khususnya kinerja keuangan yang sehat sehingga kepercayaan *stakeholder* tetap terpelihara.

Perkembangan dan keberhasilan perusahaan tersebut dapat dilihat melalui kinerja perusahaannya, karena kinerja perusahaan merupakan indikator gambaran bagi perusahaan dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam upaya menjalankan tugas dan fungsi pokoknya demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaannya [1].

Berkembangnya perusahaan-perusahaan tersebut tidak terlepas dari pengaruh manajemen puncak. Dewan direksi secara efektif dapat meningkatkan tata kelola perusahaan menjadi lebih sehat. Sebagian besar kegagalan utama perusahaan dan skandal keuangan bersumber dari masalah keagenan karena dewan direksi yang tidak efektif [2]. Dimana keberagaman atau *diversity* dalam manajemen puncak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Isu perwakilan perempuan di dewan direksi menarik perhatian besar kalangan praktisi, pembuat kebijakan, dan peneliti dalam beberapa tahun terakhir, karena representasi wanita pada dewan direksi relatif rendah dibandingkan dengan kehadiran mereka di populasi pada umumnya dan di dunia usaha pada umumnya [3]. Penelitian *diversity* ini diukur dengan menggunakan 4 variabel independen, direksi wanita (gender), umur, *ethnic* dan pendidikan.

2. Metodologi Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan proposal ini adalah desain penelitian asosiatif atau kausal (sebab-akibat). Tujuan utama dari desain penelitian asosiatif atau kausal adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat dari suatu penelitian sehingga dapat diketahui mana yang akan mempengaruhi variabel dan mana yang akan dipengaruhi variabel.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan tahun penelitian yaitu tahun 2015-2018. Sampel pada penelitian ini yaitu 125 dari 629 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang menyampaikan laporan tahunan pada tahun 2015-2018. Perusahaan tersebut diambil secara random atau acak pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

2.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Tabel 3.1
Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Jenis Variabel	Indikator
1	Kinerja Perusahaan	Dependent	(ROA) = $\frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}}$
2	Gender	Independent	(GDD) = $\frac{\text{jumlah dewan direksi wanita}}{\text{jumlah dewan direksi}}$
3	Usia	Independent	(UDD) = $\frac{\text{jumlah dewan direksi berusia} > 40 \text{ tahun}}{\text{jumlah dewan direksi}}$
4	Ethnic	Independent	(EDD) = $\frac{\text{jumlah direksi berusia keturunan Cina}}{\text{jumlah dewan direksi}}$
5	Pendidikan	Independent	(PDDK) = $\frac{\text{jumlah direksi pdtk ekonomi&bisnis}}{\text{jumlah dewan direksi}}$
6	Firm Size/Ukuran Perusahaan	Control	(LN_TA) = Total Asset

Regresi dengan data panel diharuskan memilih beberapa model pendekatan yang paling tepat untuk mengestimasi data panel yaitu pendekatan model *Common Effect*, *Fixed Effect* dan *Random Effect* [4]. Persamaan analisis regresi data panel dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{ROA} = \alpha + \beta_1 \text{GDD} + \beta_2 \text{UDD} + \beta_3 \text{EDD} + \beta_4 \text{PDD} + \beta_5 \text{Ln_TA} + \varepsilon$$

Keterangan:

ROA = Kinerja perusahaan

GDD = Gender

UDD = Usia

EDD = Ethnic

PDD = Pendidikan

Ln_TA = Ukuran perusahaan

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data dokumenter. Pengumpulan data dokumenter dilakukan dengan kategori dan klasifikasi data-data tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik dari sumber dokumen, buku, koran, majalah, dan sebagainya.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Analisis Regresi Data Panel

Tabel 1

Regresi panel data dengan metode *Fixed Effect* dependen variabel Kinerja Perusahaan (ROA)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	46,239	8,464	5,463	0,000
GDD	-4,086	1,766	-2,313	0,021
UDD	-1,957	1,679	-1,165	0,244
EDD	5,541	1,908	2,904	0,003
PDD	-0,895	1,250	-0,716	0,474
Ln_TA	-1,419	0,295	-4,805	0,000

Sumber : Hasil output Eviews 9 dan olahan Excel

Persamaan regresi berganda dengan model *Fixed Effect* sebagai berikut :

$$ROA_{it} = 46,239 - 4,086 GDD_{it} - 1,957 UDD_{it} + 5,541 EDD_{it} - 0,895 PDD_{it} - 1,419 Ln_TA_{it}$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 46,239 menyatakan bahwa jika variabel gender, usia, ethnic, pendidikan dan ukuran perusahaan konstan tetap maka struktur modal akan naik sebesar 46,239 satuan.
- b. Koefisien β_1 gender adalah -4,086 artinya jika variabel usia, ethnic, pendidikan dan ukuran perusahaan konstan, sedangkan gender mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka gender akan mengalami penurunan sebesar 4,086 satuan bobot. Koefisien negatif artinya adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara pajak tangguhan terhadap kinerja perusahaan.
- c. Koefisien β_2 usia adalah -1,957 artinya jika variabel gender, ethnic, pendidikan dan ukuran perusahaan konstan tetap, sedangkan usia mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja perusahaan akan mengalami penurunan sebesar 1,957 satuan bobot. Koefisien negatif artinya adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara usia terhadap kinerja perusahaan.
- d. Koefisien β_3 ethnic adalah 5,541 artinya jika variabel gender, usia, pendidikan dan ukuran perusahaan konstan tetap, sedangkan ethnic mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 5,541 satuan bobot. Koefisien positif artinya adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara ethnic terhadap kinerja perusahaan.
- e. Koefisien β_4 pendidikan adalah -0,895 artinya jika gender, usia, ethnic, dan ukuran perusahaan konstan tetap, apabila pendidikan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja perusahaan akan mengalami penurunan sebesar 0,895 satuan bobot. Koefisien negatif artinya adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara pendidikan terhadap kinerja perusahaan.

Koefisien β_5 ukuran prusahaan adalah -1,419 artinya jika gender, usia, ethnic dan pendidikan konstan tetap, apabila ukuran perusahaan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja perusahaan akan mengalami penurunan sebesar 1,419 satuan bobot. Koefisien negatif artinya adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

3.2 Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel indepeden mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Berdasarkan tabel 1 dapat diuraikan hasil uji t untuk masing-masing variabel independen pengaruhnya terhadap variabel dependen

(1) Pengaruh Gender dewan direksi (GDD) terhadap Kinerja Perusahaan (ROA)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Gender berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel gender memiliki nilai sig $0,021 < 0,05$, dimana koefisien (β) sebesar -4,086. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

(2) Pengaruh Usia dewan direksi (UDD) terhadap Kinerja Perusahaan (ROA)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Usia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel usia memiliki nilai sig $0,244 < 0,05$, dimana koefisien (β) sebesar -1,957. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Usia berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

(3) Pengaruh *ethnic* dewan direksi (EDD) terhadap Kinerja Perusahaan (ROA)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *Ethnic* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel usia memiliki nilai sig $0,003 < 0,05$, dimana koefisien (β) sebesar 5,541. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Ethnic berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

(4) Pengaruh Pendidikan dewan direksi (PDD) terhadap Kinerja Perusahaan (ROA)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel pendidikan memiliki nilai sig $0,474 < 0,05$, dimana koefisien (β) sebesar -0,895. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan demikian hipotesis keempat ditolak.

(5) Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Y_ROA

Variabel Ln_TA secara statistik berpengaruh negatif signifikan terhadap Y_ROA pada level of significant 5% disebabkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

3.3 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 2
Hasil Uji F-Statistik

F-statistic	65,226
Prob(F-statistic)	0,000

Sumber :Output Eviews 9, 2019

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel 4.2 diatas terlihat bahwa nilai F-statistik dari model penelitian sebesar 65,226 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti variabel independen Gender (GDD), USIA (UDD), ETHNIC (EDD), PENDIDIKAN (PDD) dan UKURAN PERUSAHAAN (Ln_TA) sebagai variabel kontrol secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perusahaan (ROA). Dengan demikian hipotesis ke lima diterima.

3.4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil Uji (R^2)

R-squared	0,723
Adjusted R-squared	0,943

Sumber : Hasil output Eviews 9 dan olahan Excel

R^2 menunjukkan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam pengujian *R-squared* bernilai 0,723 Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Hal ini menunjukkan bahwa ROA dapat dijelaskan oleh variabel GDD, UDD, EDD, PDD dan Ln_TA dengan kontribusi 72% sedangkan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

3.5.1 Pengaruh Gender Dewan Direksi (GDD) terhadap ROA

Uji signifikansi yang dilakukan pada variabel bebas dapat dilihat dari nilai *p-value t-stat*. Dari hasil regresi didapatkan bahwa dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) variabel Gender memiliki *p-value t-stat* 0,021. Karena nilai tersebut $< 0,05$ maka variabel ini berada pada daerah terima H_0 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gender (GDD) merupakan variabel yang berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perusahaan (ROA) dari perusahaan - perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI.

Hasil penelitian ini konsisten dengan uraian teori dan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Dimana gender dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hasil yang diperoleh sama yaitu gender dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman dewan dalam hal jenis kelamin, kebangsaan dan ras / etnisitas umumnya berkaitan dengan manajemen pemangku kepentingan yang lebih efektif.

3.5.2 Pengaruh Usia Dewan Direksi (UDD) terhadap ROA

Uji signifikansi yang dilakukan pada variabel bebas dapat dilihat dari nilai *p-value t-stat*. Dari hasil regresi didapatkan bahwa dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) variabel Usia memiliki *p-value t-stat* 0,244. Karena nilai tersebut $> 0,05$ maka variabel ini berada pada daerah tolak H_0 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Usia (UDD) merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan (ROA) dari perusahaan - perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan uraian teori dan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Dimana variabel usia dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan hasil yang diperoleh usia tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara usia dan kinerja. Ia menyimpulkan bahwa dibutuhkan tingkat

3.5.3 Pengaruh Ethnic Dewan Direksi (EDD) terhadap ROA

Uji signifikansi yang dilakukan pada variabel bebas dapat dilihat dari nilai *p-value t-stat*. Dari hasil regresi didapatkan bahwa dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) variabel *ethnic* memiliki *p-value t-stat* 0,003. Karena nilai tersebut $< 0,05$ maka variabel ini berada pada daerah terima H_0 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Ethnic* (EDD) merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (ROA) dari perusahaan - perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI.

Hasil penelitian ini konsisten dengan uraian teori dan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Dimana *ethnic* dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hasil yang diperoleh sama yaitu *ethnic* dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman *ethnic* dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

3.5.4 Pengaruh Pendidikan Dewan Direksi (PDD) terhadap ROA

Uji signifikansi yang dilakukan pada variabel bebas dapat dilihat dari nilai *p-value t-stat*. Dari hasil regresi didapatkan bahwa dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) variable Pendidikan memiliki *p-value t-stat* 0,474. Karena nilai tersebut $> 0,05$ maka variabel ini berada pada daerah tolak H_0 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pendidikan (PDD) merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan (ROA) dari perusahaan - perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan uraian teori dan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Dimana variabel pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan hasil yang diperoleh pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, karena dengan adanya keragaman pendidikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

3.5.5 Pengaruh Ukuran Perusahaan (Ln_TA) terhadap ROA

Uji signifikansi yang dilakukan pada variabel bebas dapat dilihat dari nilai *p-value t-stat*. Dari hasil regresi didapatkan bahwa dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) variable Pendidikan memiliki *p-value t-stat* 0,000. Karena nilai tersebut $< 0,05$ maka variabel ini berada pada daerah terima H_0 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Ukuran Perusahaan (Ln_TA) merupakan variabel yang berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perusahaan (ROA) dari perusahaan - perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI.

3.5.6 Pembahasan Analisis Hubungan Secara Simultan Variabel Bebas *Board Diversity* Terhadap Variabel Terikat ROA

Analisis regresi yang telah dilakukan bertujuan untuk menginvestigasi hubungan yang dapat diukur dari variable GDD, UDD, EDD, PDD dan Ln_TA menunjukkan hasil akhir dari regresi panel data menggunakan metode *fixed effect*. Pada output dapat dilihat nilai R^2 ialah sebesar 0,723 yang berarti pada model regresi ini, variabel bebas dapat menjelaskan variabel Kinerja Perusahaan (ROA) sebagai variabel terikat perusahaan Manufaktur terdaftar di BEI sebesar 72% sedangkan 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4 Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gender dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0.05$ Tabel 1.
2. Usia dewan direksi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,244 > 0.05$ Tabel 1.
3. *Ethnic* dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0.05$ Tabel 1.
4. Pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,474 > 0.05$ Tabel 1.
5. Ukuran perusahaan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ Tabel 1.
6. Board Diversity dengan variabel kontrol *Firm Size* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan $0,000 < 0.05$ Tabel 2

Daftar Pustaka

- [1] Andri Veno; Chuzaimah; Tulus Prijanto, “PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN DAN LIKUIDITAS TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 – 2015),” *Akunt. dan Sist. Inf.*, vol. 13, no. 4, pp. 432–441, 2017.
- [2] M. P. Assenga, D. Aly, and K. Hussainey, “The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms,” *Corp. Gov.*, vol. 18, no. 6, pp. 1089–1106, 2018.
- [3] M. J. Conyon and L. He, “Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach,” *J. Bus. Res.*, 2017.
- [4] A. Wijanarko, *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasi diertai panduan Eviews*. Yogyakarta: UPP TIM YKPN, 2013.
- [5] W. D. Fernandez and Y. Thams, “Board diversity and stakeholder management: the moderating impact of boards’ learning environment,” *Learn. Organ.*, vol. 26, no. 2, pp. 160–175, 2019.
- [6] A. M. KYENZE, “THE EFFECT OF MANAGER CHARACTERISTICS ON THE CAPITAL STRUCTURES OF FIRMS LISTED AT THE NAIROBI SECURITIES EXCHANGE,” School of Business, University of Nairobi, 2017.
- [7] A. Ujunwa and A. Ujunwa, “karakteristik papan dan kinerja keuangan dari Nigeria dikutip fi rms,” 2019.
- [8] M. A. Harjoto, I. Laksmana, and Y. wen Yang, “Board diversity and corporate investment oversight,” *J. Bus. Res.*, 2018.