

Diversitas Dewan Direksi dan Profitabilitas pada Perusahaan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Santi Yopie¹
Fakultas Ekonomi
Universitas Internasional Batam,
Indonesia

Felicia Aw²
Fakultas Ekonomi
Universitas Internasional Batam,
Indonesia

Surel : santiyopie.uib@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian membahas permasalahan kinerja perusahaan dengan melihat tingkat diversitas dewan direksi (*gender*, usia, pendidikan dan kebangsaan asing), dan jenis perusahaan. Di zaman sekarang ini, keragaman pekerja dan manajemen atas termasuk salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan keefektifan kerja suatu organisasi. Penelitian dilakukan sebagai perkembangan dari penelitian yang telah ada dengan menerapkan pengujian hipotesis yang bermanfaat untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Penelitian dilakukan pada entitas yang tercatat di BEI dari tahun 2016-2020 (tidak termasuk entitas di bidang keuangan dan *insurance*). Populasi sebesar 514 entitas. Jumlah sampel yang digunakan yakni 384 entitas dengan metode *purposive sampling*. Pengolahan data menggunakan *software* statistika SPSS dan *Eviews*. Hasil dari penelitian menunjukkan direksi wanita, usia dan kewarganegaraan tidak berpengaruh signifikan pada ROA, ROE dan *Tobin's Q*, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA, ROE, tetapi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Tobin's Q*.

Kata Kunci: Profitabilitas; *Gender*; Usia; Pendidikan; Kewarganegaraan.

Diversity of the Board of Directors and Profitability of Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange

ABSTRACT

The study discusses the problem of company performance by looking at the level of diversity of the board of education (*gender*, age, nationality and nationality), and the type of company. In this day and age, Diversity of workers and top management is one of the ways to increase productivity and work effectiveness of an organization. The study was conducted as a development of research that has applied hypothesis testing which is useful for testing how the influence of the independent variable on the dependent variable. The research was conducted on entities listed on the IDX from 2016-2020 (excluding entities in finance and insurance). The population is 514 entities. The number of samples used is 384 entities with purposive sampling method Data processing using statistical software SPSS and Eviews. The results of the study show that female directors, age and nationality have no significant effect on ROA, ROE and *Tobin's Q*, while education has no significant effect on ROA, ROE, but has a significant negative effect on *Tobin's Q*.

Keywords: Profitability; *Gender*; Age; Education; Citizenship.

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 31 No. 10
Denpasar, Oktober 2021
Hal. 2415-2428

DOI:
[10.24843/EJA.2021.v31.i10.p01](https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i10.p01)

PENGUTIPAN:

Yopie, S., & Aw, F. (2021).
Diversitas Dewan Direksi dan
Profitabilitas pada
Perusahaan Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia. *E-
Jurnal Akuntansi*, 31(10),
2415-2428

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
5 Agustus 2021
Artikel Diterima:
8 Oktober 2021

PENDAHULUAN

Kepemilikan suatu bisnis atau perusahaan, secara umum tergolong menjadi perusahaan perseorangan, persekutuan, perseroan, dan koperasi (López-Delgado & Diéguez-Soto, 2015). Parameter yang paling umum digunakan untuk menilai kualitas perusahaan tanpa melihat jenisnya yaitu dengan kinerja. Kinerja perusahaan pada umumnya diukur menggunakan ROA, ROE, dan *Tobin's Q*. Menggunakan ketiga tolak ukur bisa dilihat kinerja perusahaan itu apakah sudah tergolong bagus atau kurang bagus. Angka ROA dan ROE yang didapatkan dari perhitungan memakai data dengan bersumber dari laporan keuangan perusahaan, mencerminkan seberapa kemampuan asset dan profitabilitas perusahaan (Poutziouris *et al.*, 2015). *Tobin's Q* mewakili ekspektasi pasar tentang pendapatan masa depan perusahaan (Bennouri *et al.*, 2018).

Nilai ROA, ROE dan *Tobin's Q* yang mempengaruhi kinerja berkaitan erat dengan keragaman pekerja dan manajemen yang akan meningkatkan produktivitas, keefektifan kerja suatu organisasi. Diversitas anggota dapat menghasilkan segmen pasar yang baru yang akan membawa keuntungan bagi perusahaan (Rahmanto & Lestari, 2020). Salah satunya yang sering menjadi permasalahan dalam keragaman pekerja adalah *gender diversity* (Saputra, 2019). Selain itu, usia dikaitkan dengan pengalaman yang lebih besar di satu sisi, dan penghindaran risiko yang lebih tinggi serta hilangnya produktivitas di sisi lain (Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite, 2020).

Faktor lainnya, latar belakang pendidikan direksi suatu perusahaan berpengaruh pada cara berpikir dan menjadi patokan untuk menetapkan kebijakan perusahaan. Kebijakan yang baik akan membawa hasil kinerja perusahaan yang lebih baik (Saputra, 2019). Selain keragaman direksi dari segi gender, keragaman direksi dari kebangsaan juga dibahas. Seperti yang telah kita ketahui, perekonomian Indonesia telah berkembang dan melibatkan investasi asing secara besar-besaran (Innayah & Pratama, 2021). Kehadiran dewan direksi berkebangsaan asing dalam perusahaan dapat mengangkat kualitas pengungkapan. Adanya dewan direksi berkebangsaan asing dapat menunjukkan tingkat diversifikasi etnis dalam suatu perusahaan (Astuti, 2017). Namun, Guest (2019), dalam konteks AS, tidak menemukan bukti bahwa keragaman etnis dewan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menggabungkan tolak ukur dan variabel dalam penelitian López-Delgado & Diéguez-Soto, (2015) dan Saputra (2019), serta menggunakan sampel perusahaan di Indonesia dengan jangka waktu terdekat sehingga dapat menunjukkan hubungan antara diversitas dewan dengan profitabilitas perusahaan.

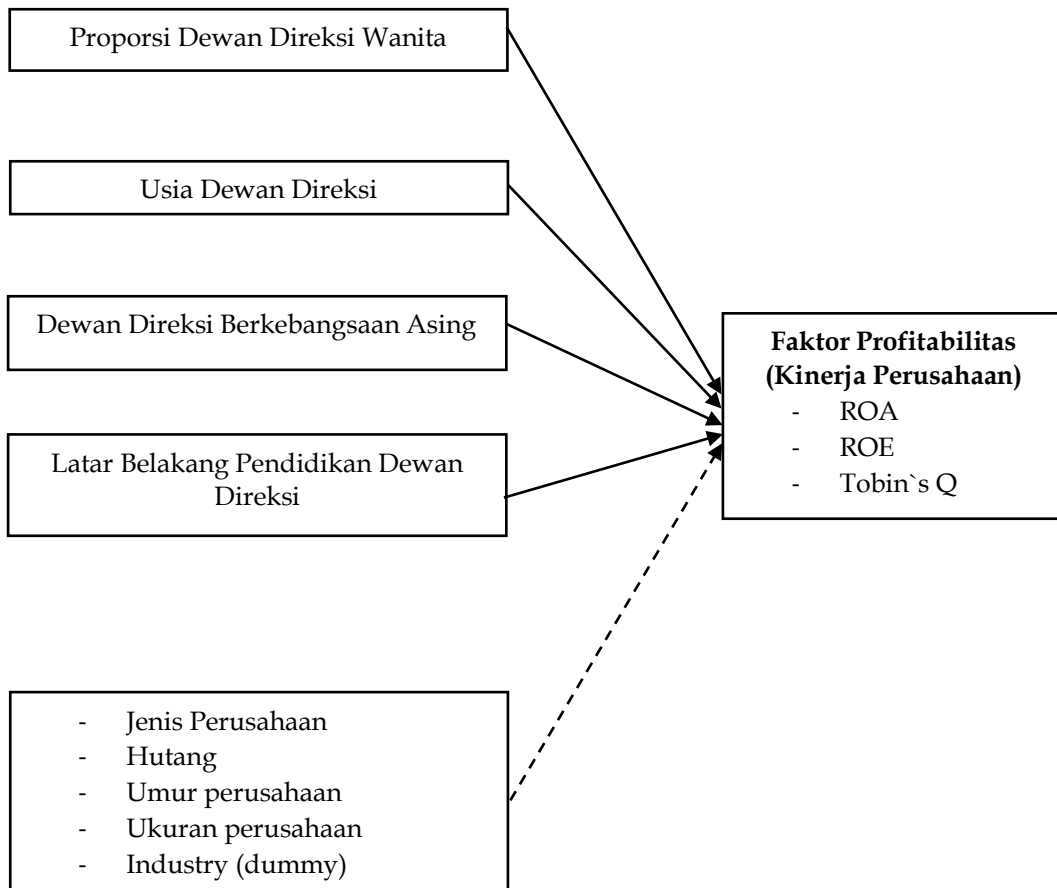
Penelitian yang bertujuan untuk memberikan penilaian yang lebih baik tentang dampak positif pengaruh keluarga terhadap kinerja dan menyelidiki kemungkinan pergeseran dengan ukuran perusahaan dan usia, yang diteliti oleh Lwango *et al.* (2017) ini melakukan model regresi hierarki dengan profitabilitas sebagai variabel dependen, pengaruh keluarga sebagai variabel independen dan ukuran perusahaan, usia sebagai variabel moderasi, serta karakteristik perusahaan lain sebagai variabel kontrol.

Penelitian oleh Sunarjanto & Amina (2016), menggunakan variabel independen diversitas dewan komisaris dan dewan direksi yang diukur dengan *gender*, usia, pendidikan dan masa jabatan. Struktur dewan menggunakan *two tier*

system, artinya anggota dewan terbagi menjadi dewan komisaris dan dewan direksi. Sistem ini berlaku di Indonesia. Kinerja perusahaan (*firm performance*) yang dihitung dengan *price to book value* dan informasi akuntansi dengan ROA dipakai sebagai variabel dependen. Variabel control yang digunakan yaitu *firm size* dan *board size*.

Nilai perusahaan dengan menggunakan *Price to Book Value* (PBV) digunakan sebagai variabel dependen dalam penelitian oleh Astuti (2017). Variasi *gender* atau proporsi dewan direksi wanita, proporsi dewan berkebangsaan asing, usia anggota dewan dan pendidikan anggota dewan digunakan sebagai variabel independen. Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *leverage* dan ukuran perusahaan.

Di Indonesia sendiri, diversifikasi dewan dan kinerja perusahaan masih belum terungkap kejelasannya meskipun penelitian mengenai permasalahan ini telah banyak dilakukan. Didasari pendapat yang berbeda-beda, maka penelitian dengan judul “Diversitas Dewan Direksi dan Profitabilitas pada Perusahaan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia” meneliti kembali hubungan antara jenis perusahaan, dewan direksi wanita, usia, latar belakang dan dewan direksi berkebangsaan asing dengan kinerja perusahaan, sehingga pertanyaan dan ketidakjelasan mengenai kinerja perusahaan dapat terjawab.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: López-Delgado & Diéguez-Soto (2015), Saputra (2019)

Penelitian yang dilakukan Lestari, *et al.* (2020) mengatakan bahwa kehadiran wanita di anggota dewan komisaris tidak berpengaruh pada kinerja keuangan. Hal ini diperkirakan karena adanya kepribadian perempuan yang lebih mementingkan risiko dibanding laki-laki. Hal ini dapat mengambil tindakan yang kurang mengambil risiko dan hasil yang kurang stabil. Penelitian oleh Saputra (2019) menunjukkan nilai signifikansi $0,135 > 0,05$, dimana menyimpulkan variabel dewan direksi wanita tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

Penelitian menunjukkan proporsi dewan komisaris perempuan dalam dewan komisaris berpengaruh negatif pada nilai perusahaan menggunakan pengukuran *Tobin's Q*. Argumen ini didasari oleh *signaling theory*, terkait dengan aktivitas, informasi, profitabilitas yang mencerminkan informasi dan prospek di masa yang akan datang (Komara *et al.*, 2020). Hasil negatif tersebut sangat rendah sehingga terdapat pendekatan lainnya yang dapat digunakan untuk menjelaskan temuan negatif ini. Pertama, sebagian besar perusahaan yang dianalisis dalam penelitian ini tidak memiliki anggota dewan perempuan sehingga berdampak pada rendahnya jumlah perempuan dalam sampel. Kedua, sesuai dengan fenomena yang mengemuka, keseluruhan perusahaan di BEI merupakan bisnis keluarga dan kehadiran dewan komisaris perempuan ditetapkan atas dasar hubungan afiliasi dengan pihak keluarga, tidak melihat keahlian atau kemampuan (Khairani & Harahap, 2018).

Sedangkan untuk variabel dalam penelitian Bennouri, *et al.*, (2018), persentase direktur wanita secara signifikan berkorelasi negatif dengan *Tobin's Q* dan secara signifikan berkorelasi positif dengan ROA dan ROE. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Felix & David (2019) melakukan penelitian mengenai variabel *gender*, dimulai dengan memeriksa bagaimana keragaman *gender* di dewan direksi telah berkembang selama periode waktu yang dianalisis dan diamati bahwa tingkat persentase tetap kurang lebih mendekati nilai rata-rata sampel, dengan maksimum 59 persen (tahun 2011) dan minimal 57,5 persen (tahun 2013) perempuan di posisi manajemen. Dapat disimpulkan bahwa kehadiran perempuan dalam administrasi memiliki dampak positif terhadap kinerja di perusahaan keluarga Portugis, dibandingkan dengan kehadiran laki-laki seluruhnya.

H_1 : Proporsi dewan direksi wanita memiliki hubungan negatif dengan profitabilitas perusahaan.

Persebaran usia di jajaran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap Hal ini mungkin disebabkan tidak adanya kerja sama dalam kelompok usia dan pandangan yang berbeda, sehingga akan terjadi konflik dan sulit melakukan koordinasi (Lestari *et al.*, 2020). Dalam penelitian Saputra, (2019), usia dewan direksi mempunyai nilai signifikansi $0,532 > 0,05$ dimana usia tidak membawa pengaruh pada kinerja.

Hasil pengujian oleh Khairani & Harahap (2018) menjelaskan dimana kelompok usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan melalui pengukuran *Tobin's Q*. Semakin besar total dewan direksi yang berusia, menunjukkan dampak yang dirasakan pada penurunan nilai perusahaan. Semakin besar usia seseorang, maka akan menemukan masalah kesehatan yang dapat mempengaruhi kemampuan intelektual seseorang. Di Indonesia terdapat fenomena bahwa jabatan komisaris juga dijabat oleh pemilik

perseroan atau pemegang saham pengendali yang telah memasuki usia tua yang seringkali kurang diperhatikan dan frekuensi pemantauannya kurang efektif bagi perkembangan perseroan.

H₂ : Usia dewan direksi memiliki hubungan negatif dengan profitabilitas perusahaan.

Menurut Rahmanto & Lestari (2020), menunjukkan hasil dimana diversitas pendidikan direksi tidak berpengaruh pada produktifitas perusahaan. Pada penelitian, diversitas level pengetahuan direksi tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Diversitas tingkat pendidikan direktur menggunakan pengukuran *blau indeks* berdasarkan pada statistik dekriptif. Penelitian oleh Astuti (2017) menyatakan bahwa Pendidikan direksi tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Semakin banyak diversifikasi pendidikan dewan, maka nilai perusahaan semakin rendah.

Hasil penelitian oleh Rahmanto & Lestari (2020) menunjukkan perbedaan tingkat pendidikan direksi tidak berpengaruh signifikan pada produktifitas kerja perusahaan. Pada penelitian ini perbedaan tingkat pendidikan direksi belum mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Mungkin seharusnya pendidikan dewan direksi harus sesuai dengan jenis usaha, posisi yang dipegang. Ilmu yang sesuai dengan posisi yang dipegang direksi diperlukan dalam menjalankan perusahaan. Selain pendidikan, kemampuan *hard skills* diperlukan untuk menjalankan bisnis.

H₃ : Latar belakang Pendidikan dewan direksi memiliki hubungan negatif dengan profitabilitas perusahaan.

Hasil pengujian Khairani & Harahap (2018) menunjukkan bahwa proporsi dewan komisaris asing membawa pengaruh positif kepada nilai perusahaan. Pengukuran menggunakan *Tobin's Q*. Penelitian menunjukkan semakin banyak dewan komisaris asing, maka semakin disiplin dan rinci dalam penyelesaian masalah. Berdasarkan fenomena yang muncul, pihak asing dinilai lebih disiplin dan detil dalam menyelesaikan masalah.

Dewan direksi dengan kebangsaan luar berdampak positif kepada kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan keberasaan dewan direksi luar dianggap memiliki pendidikan ekonomi yang lebih serta dapat membawakan jalan lain dalam menyelesaikan kondisi rumit. Dalam perusahaan wajar terdapat ketidaksamaan pendapat, pandangan, bahasa, kepercayaan, latar belakang keluarga dan pengalaman. Dewan direksi luar dapat menjamin pada investor luar dimana perusahaan telah dijalankan dengan professional (Saputra, 2019).

Dari perbedaan etnis dalam perusahaan, komposisi dewan direksi asing dapat dilihat. Namun, dengan adanya kehadiran dewan direksi asing, pandangan terhadap perusahaan menjadi lebih tinggi karena dewan direksi asing dipandang lebih kompetitif dan professional. Dimana disimpulkan variabel dewan direksi asing tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sampel, dimana sebagian besar perusahaan tidak terdapat anggota dewan direksi asing sehingga tidak cukup untuk menjelaskan nilai perusahaan dengan variabel dewan direksi asing (Astuti, 2017).

H₄ : Dewan direksi berkebangsaan asing memiliki hubungan positif dengan profitabilitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Adapun Jenis variabel dalam penelitian yakni profitabilitas perusahaan yang diukur dengan ROA, ROE dan *Tobin's Q* sebagai variabel dependen. Dewan direksi wanita, usia, pendidikan dan dewan direksi berkebangsaan asing sebagai variabel independen, dan jenis perusahaan, hutang, umur, ukuran perusahaan dan industri sebagai variabel kontrol.

Penelitian dilakukan sebagai perkembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh López-Delgado & Diéguez-Soto (2015) dan Saputra (2019) dengan menerapkan pengujian hipotesis yang bermanfaat untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Data yang dikumpulkan berupa angka dan dikategorikan sebagai data kuantitatif.

Dalam proses pengumpulan sampel, penelitian memperhatikan beberapa kriteria sebagai berikut dalam menentukan sampel, diantaranya entitas yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2016-2020, entitas dengan laporan keuangan dan tahunan periode 2016 sampai dengan 2020 terdapat di BEI dan tidak menggunakan entitas yang bergerak di bidang keuangan dan *insurance*, memuat data yang dibutuhkan sesuai dengan variabel dalam penelitian, dan mata uang dalam laporan keuangan yang digunakan yaitu Rupiah Indonesia. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan *software* statistika SPSS dan *Eviews*.

Tabel 1. Proses Pengambilan Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2020	514
Perusahaan sektor keuangan (finansial)	(91)
Perusahaan tidak memenuhi kriteria	(39)
Perusahaan dijadikan sampel	384
Tahun penelitian	5
Data penelitian sebelum <i>outlier</i>	1920
Data <i>outlier</i>	(107)
Data penelitian setelah <i>outlier</i>	1813

Sumber : Data Penelitian, 2021

Variabel independen yang digunakan meliputi jumlah direksi wanita dalam suatu perusahaan, direksi yang berusia lebih dari atau sama dengan 50 tahun, pendidikan direksi, dan kewarganegaraannya. Jenis perusahaan dilihat dari komposisi dewan pengurus apakah tidak ada campur tangan dari anggota keluarga, yang disebut dengan *lone founder*, ataupun perusahaan dikelola oleh anggota keluarga. *Debt* untuk mengetahui tingkat hutang. Usia perusahaan dihitung dari tahun berdiri hingga sekarang. Ukuran perusahaan diukur dengan menggunakan total aset. Data *dummy* yang bernilai 1 jika perusahaan tersebut tergolong dalam bidang konstruksi dan jasa.

Angka ROA dan ROE yang didapatkan dari perhitungan menggunakan data yang diperoleh dari laporan keuangan perusahaan, mencerminkan seberapa kemampuan aset dan profitabilitas perusahaan (Poutziouris *et al.* 2015). Nilai *Tobin's Q* menjadi gambaran dimana perusahaan mempunyai gambaran kinerja, perkembangan yang tergolong bagus dan aset tidak berwujud yang tinggi (Khairani & Harahap, 2018).

Tabel 2. Pengukuran Variabel

	No.	Pengukuran	Sumber
Variabel Dependen	1.	ROA 1 (Pendapatan Operasional + Biaya Bunga Dibagi) / Aset	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015), Saputra (2019)
	2.	ROA 2 Pendapatan Operasional / Total Aset	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015), Saputra (2019)
	3.	ROA 3 (Pendapatan Operasional + Depresiasi) / Total Aset	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015), Saputra (2019)
	4.	ROE Laba Bersih / Nilai Buku Ekuitas	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015), Saputra (2019)
	5.	<i>Tobin's Q</i> Nilai Pasar Ekuitas / Nilai Buku Ekuitas	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015); Saputra (2019)
Variabel Independen	1.	Proporsi Direksi Wanita / Total Direksi	Saputra (2019)
	2.	Usia Dewan Direksi Dewan Direksi Berusia < 50 / Jumlah Dewan Direksi	Saputra (2019)
	3.	Latar Belakang Pendidikan Direksi dengan Pendidikan ekonomi dan bisnis / total dewan direksi	Saputra (2019)
	4.	Dewan direksi berkebangsaan asing jumlah dewan direksi berkebangsaan asing / total dewan direksi	Saputra (2019)
Variabel Kontrol	1.	Jenis Perusahaan Komposisi dewan pengurus	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015).
	2.	<i>Debt</i> Total Liabilitas / Total Aset	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015).
	3.	Umur Perusahaan Usia sejak tahun pendirian (Logaritma natural)	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015).
	4.	Ukuran Perusahaan total aset suatu perusahaan (Logaritma natural)	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015).
	5.	Industri (<i>Dummy</i>) 1 = bidang konstruksi dan jasa 0 = bidang lainnya	López-Delgado & Diéguez-Soto (2015).

Sumber : Data Penelitian, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil uji statistik deskriptif untuk variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan *software* SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif (ROA 1, ROA2, ROA 3, ROE, Tobin`s Q)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA1	1813	-0,270	0,970	0,170	0,133
ROA2	1813	-0,320	0,730	0,148	0,132
ROA3	1813	-0,260	0,760	0,183	0,140
ROE	1813	-13,840	7,560	0,013	0,650
TOBINSQ	1813	0,070	20,580	1,369	1,158
DRW	1813	0,000	1,000	0,139	0,186
UDR	1813	0,000	1,000	0,402	0,292
LBP	1813	0,000	1,500	0,621	0,249
DRA	1813	0,000	1,170	0,132	0,224
Debt	1813	-0,650	12,250	0,530	0,550
UMURLN	1813	2	114	34,620	16,686
UKURLN (000 000)	1813	5,224	351,958,000	11,397,479	26,805,919

Sumber : Data Penelitian, 2021

Hasil Uji variabel dependen, ROA 1 menunjukkan nilai minimum senilai -0,27 dan nilai maksimum yang didapatkan dari ROA 1 yaitu, 0,970. Nilai minimum yang didapatkan dari ROA 2 yaitu, -0,320 sedangkan nilai maksimumnya yaitu 0,730. Nilai minimum yang didapatkan dari ROA 3 yaitu -0,26 dan nilai maksimum 0,760. Semakin tinggi nilai ROA maka perusahaan dinilai bagus dalam pengendalian aset. Dilihat dari data, perusahaan non keluarga memiliki pengendalian aset yang lebih baik, didukung oleh penelitian oleh Beuren, *et al.*, (2016).

Nilai minimum dari ROE yaitu -13,840, nilai maksimum yang didapatkan yaitu 7,560. Nilai ROE yang semakin tinggi menunjukkan dimana kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba bersih yang berdampak pada investor atau pihak lainnya baik. Variabel *Tobin`s Q* menunjukkan nilai minimum senilai 0,070 dan nilai maksimum 20,58. Jika nilai *Tobin`s Q* > 1, saham perusahaan dikatakan *overvalued*. Sebaliknya, < 1, saham perusahaan dikatakan *undervalued*.

Proporsi dewan direksi wanita tertinggi yaitu bernilai 1, dimana dalam suatu perusahaan dikelola oleh wanita sepenuhnya. Usia direksi juga memiliki nilai tertinggi 1, dimana semua direksi berusia > 50 tahun. Terdapat juga perusahaan yang seluruhnya dikelola oleh dewan berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, maupun berkewarganegaraan asing. Semakin bervariasi diversitas dewan dalam suatu perusahaan menunjukkan dimana perusahaan tersebut terbuka terhadap keragaman budaya.

Nilai hutang terendah yaitu -0,650, dan nilai tertinggi 12,250. Perusahaan termuda dengan usia 2 tahun dan tertua dengan usia 114 tahun. Nilai aset terendah yaitu Rp 5,224,000,000 dan nilai aset tertinggi yaitu Rp 351,958,000,000,000. Dari total 384 perusahaan yang diuji, sekitar 54 perusahaan tergolong dalam bidang konstruksi dan 63 perusahaan yang tergolong dalam perusahaan *service*.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif (Data Dummy)

	Frekuensi	Persentase
1	586	32
0	1227	68

Sumber : Data Penelitian, 2021

Terdapat sejumlah 596 data yang menunjukkan nilai 1 dari total data yang diuji yaitu 1813 data. Terdapat 118 (32 persen) perusahaan yang bersektor konstruksi dan jasa. Dari 384 perusahaan yang diuji, terdapat sekitar 55 perusahaan yang berada di sektor konstruksi. Sedangkan 63 perusahaan lainnya tergolong dalam sektor *service*.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Data Panel

Var.	ROA 1		ROA 2		ROA 3		ROE		Tobin's Q	
	Coef.	Prob.	Coef.	Prob.	Coef.	Prob.	Coef.	Prob.	Coef.	Prob.
C	0,723	0,000	0,756	0,000	1,015	0,000	2,321	0,163	16,315	0,000
DRW	-0,024	0,181	-0,020	0,271	-0,024	0,179	-0,081	0,690	0,232	0,114
UDR	0,017	0,077	0,014	0,127	0,014	0,136	-0,021	0,843	0,042	0,587
LBP	-0,006	0,562	-0,002	0,860	-0,001	0,361	0,004	0,974	-0,175	0,047
DRA	0,019	0,303	0,028	0,228	0,025	0,174	0,211	0,287	-0,170	0,252
Debt	0,020	0,025	-0,010	0,281	-0,002	0,836	0,125	0,213	1,145	0,000
Umur (LN)	-0,132	0,000	-0,127	0,000	-0,134	0,000	-0,798	0,008	-0,557	0,001
Ukuran (LN)	-0,004	0,441	-0,006	0,242	-0,013	0,014	0,012	0,835	-0,474	0,000
Adj. R ²	0,824		0,829		0,829		0,083		0,846	

Sumber : Data Penelitian, 2021

Hipotesis pertama penelitian yaitu, proporsi dewan direksi wanita memiliki hubungan negatif dengan profitabilitas perusahaan. Berdasarkan Tabel 5, hasil penelitian menunjukkan direktur wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA, ROE dan *Tobin's Q* dan hasil penelitian sesuai dengan hipotesis H₁. Pernyataan ini didukung penelitian oleh Saputra (2019), dimana penelitian menyimpulkan variabel dewan direksi wanita tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Berdasarkan data menunjukkan nilai signifikansi dewan direksi wanita memiliki yaitu senilai 0,135 yang > 0,05. Para peneliti, Felix & David (2019) yang berfokus pada peran direktur wanita di perusahaan keluarga menunjukkan bahwa mereka lebih cenderung berafiliasi dengan manajemen melalui ikatan keluarga daripada pengalaman dan pengetahuan profesional mereka, dilihat sebagai "delegasi keluarga" yang misinya adalah melindungi kepentingan keluarga melalui kontrol.

Didukung juga oleh penelitian Lestari *et al.*, (2020) yang mengatakan dimana adanya wanita di anggota dewan direksi tidak berpengaruh pada kinerja keuangan. Hal ini diperkirakan karena adanya kepribadian perempuan yang lebih menghindari risiko dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dapat membuat keputusan yang kurang mengambil risiko dan hasil yang kurang stabil. Korelasi negatif antara wanita di dewan dan kinerja perusahaan juga terpengaruh sebab wanita lebih rentan terhadap konflik emosional dan lebih berisiko merugikan dibandingkan dengan pria (Vieira, 2018). Song *et al.*, (2020) mempertahankan pendapat bahwa peningkatan tingkat keragaman gender di anggota dewan dapat meningkatkan konflik dan penundaan keputusan strategis. Dalam penelitian

Bennouri, *et al.*, (2018), persentase direktur wanita secara signifikan berkorelasi negatif dengan *Tobin's Q*. Perempuan mungkin memiliki dampak negatif jika keputusan untuk menunjuk anggota dewan perempuan dimotivasi oleh tekanan masyarakat untuk kesetaraan gender yang lebih besar (Félix & David, 2019).

Hipotesis kedua yaitu, usia dewan direksi memiliki hubungan negatif dengan profitabilitas perusahaan. Berdasarkan hasil uji, usia dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA, ROE dan *Tobin's Q* dimana sesuai dengan hipotesis H₂. Sesuai dengan observasi oleh Rahmanto & Lestari, (2020) dimana penelitian menyimpulkan bahwa perbedaan usia direksi tidak membawa pengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Peneliti berpendapat bahwa di Indonesia, birokrasi masih sangat kuat, sehingga pemberian jabatan direksi di Indonesia didasarkan pada kehormatan dan penghargaan. Sehingga ukuran umur belum pasti bisa memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan analisis yang diteliti Saputra, (2019) dimana usia dewan direksi dengan nilai signifikansi 0,532 yang > 0,05 dimana usia dewan direksi tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Konflik antara anggota muda dan tua dapat membawa konflik antara subkelompok dan keterlambatan dalam konsensus untuk pengambilan keputusan (Song *et al.*, 2020).

Penelitian Song *et al.*, (2020) menunjukkan keragaman usia tidak memiliki dampak signifikan pada *Tobin's Q*. Mempertimbangkan bahwa perusahaan perlu menanggapi permintaan pelanggan yang berubah dengan cepat pada produk dan layanan yang terbaru, tidak hanya anggota dewan muda tetapi juga anggota lama mungkin cenderung fokus pada merancang strategi responsif, yang melemahkan keunggulan istimewa dari anggota dewan lama, seperti kehati-hatian dan martabat. Jika terdapat Sebagian anggota dewan yang sudah berusia, dimana memiliki kekuatan lebih dalam pengambilan keputusan perusahaan, maka kelompok dewan yang lebih muda tidak mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi pada perusahaan sesuai dengan kemampuan maksimal masing-masing individu (Petersson & Wallin, 2017).

Hipotesis ketiga yaitu, latar belakang Pendidikan dewan direksi memiliki hubungan negatif dengan profitabilitas perusahaan. Pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA dan ROE, sesuai dengan hipotesis H₃. Menurut penelitian Rahmanto & Lestari (2020), Hasil penelitian juga menunjukkan pengelompokan tingkat pendidikan direksi tidak mempengaruhi kerja perusahaan. Dalam penelitian ini pengelompokan tingkat pendidikan direksi belum dapat meningkatkan produktifitas kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Astuti (2017) dimana pendidikan direksi tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Semakin banyak diversifikasi pendidikan dewan, maka nilai perusahaan semakin rendah. Observasi Dewi *et al.* (2018) juga menyimpulkan variabel ukuran dewan tidak memiliki hubungan, serta tidak signifikan dengan kerja keuangan perusahaan. Peneliti melakukan observasi terhadap 351 perusahaan di bidang manufaktur yang *go public* di Indonesia, dan belum bisa menunjukkan dimana latar belakang pendidikan direktur dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Dalam pengukuran *Tobin's Q*, Pendidikan dewan direksi berpengaruh signifikan negatif, dimana hipotesis H₃ ditolak. Penelitian oleh Sunarjanto & Amina (2016) membuktikan bahwa tingkat pengetahuan dewan direksi

memperngaruhi kinerja perusahaan. Walaupun latar belakang Pendidikan bukanlah sebuah kewajiban untuk melangkah dalam dunia perbisnisan, tetapi Pendidikan bisnis dan ekonomi akan memberikan nilai tambah untuk mengelola bisnis dan memberikan arah pengawasan yang lebih baik dalam suatu permasalahan. Direktur eksekutif dengan pelatihan di bidang manajemen atau ekonomi mampu membuat keputusan yang memadai dalam lingkungan yang kompleks, akan lebih mentolerir solusi inovatif dan akan menangani kesulitan dan ambiguitas yang mungkin timbul (Ghardallou *et al.*, 2020).

Hipotesis keempat yaitu, dewan direksi berkebangsaan asing memiliki hubungan positif dengan profitabilitas perusahaan. Tabel 5, menunjukkan dewan direksi berkebangsaan asing tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA, ROE dan *Tobin's Q* dimana hipotesis H_4 ditolak. Hal ini sejalur oleh penelitian Astuti, (2017) yakni Variabel dewan direksi asing tidak berpengaruh pada profitabilitas. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sampel, dimana sebagian besar perusahaan tidak terdapat anggota dewan direksi asing sehingga tidak cukup untuk menjelaskan nilai perusahaan dengan variabel dewan direksi asing. Di sisi lain, penelitian EmadEldeen *et al.*, (2021) menyimpulkan dimana terdapat signifikansi negatif diantara keragaman kebangsaan dewan dan kinerja perusahaan dimana berkontribusi pada ancaman moral di antara direktur internasional dan mengurangi keefektifan mereka dalam pemantauan.

Keragaman kebangsaan tidak adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja perusahaan, yang juga ditunjukkan dalam temuan oleh Khan & Subhan (2020). Penelitian yang dilakukan Innayah & Pratama (2021) menunjukkan kehadiran direksi asing dalam perusahaan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Data dalam penelitian menunjukkan bahwa direksi asing merupakan minoritas, dimana proporsi direktur asing yang kecil tidak akan mempengaruhi kinerja. Alqatan (2019) berpendapat bahwa keragaman internasional tidak berpengaruh baik dalam kinerja pemasaran perusahaan dengan pengukuran yang digunakan yaitu *Tobin's Q* maupun akuntansi yang diukur dengan kinerja ROA. Ini berarti bahwa keragaman nasional tidak ada hubungannya dengan kinerja perusahaan. Diversitas kewarganegaraan direksi memungkinkan terjadinya perbedaan sudut pandang dan memicu terjadinya proses pengambilan keputusan yang kompleks (Huijsmans, 2017).

Tabel 5, menunjukkan *Adjusted R-Square* senilai 0,824 atau sebesar 82,4 persen dependen profitabilitas perusahaan dengan pengukuran ROA 1 sudah dapat dijelaskan melalui variabel dewan direksi wanita, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dan dewan direksi berkebangsaan asing. Sisanya sebesar 17,56 persen dijelaskan oleh variabel lain yang bukan merupakan bagian dari penelitian. Nilai *Adjusted R-Square* untuk ROA 2 senilai 0,829 atau 82,9 persen dimana variabel dependen profitabilitas perusahaan sudah menjelaskan variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Sisanya 17,07 persen dijelaskan oleh variabel lain yang bukan merupakan bagian dari penelitian. Hasil *Adjusted R-Square* variabel dependen profitabilitas perusahaan dengan ROA 3, senilai 0.8450 atau 84,5 persen sudah menjelaskan variabel independen dalam penelitian. Sisanya 15,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang bukan merupakan bagian dari penelitian.

Adjusted R-Square untuk ROE yakni 0.083 atau sebesar 8,30 persen, artinya variabel dependen profitabilitas perusahaan pada pengukuran ROE belum mampu dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Hasil *Adjusted R-Square* untuk *Tobin's Q* yaitu 0.846 atau 84,6 persen, artinya variabel dependen profitabilitas perusahaan dengan pengukuran *Tobin's Q* sudah menjelaskan variabel independen dalam penelitian ini. Sisanya 15,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang bukan merupakan bagian dari penelitian.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian menunjukkan dewan direksi wanita, usia dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing tidak berpengaruh signifikan pada ROA, ROE dan *Tobin's Q*, Variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA, ROE, tetapi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Tobin's Q*.

Jumlah data yang digunakan dalam analisa hanyalah sejumlah 384 perusahaan yang terdaftar di BEI terhitung dalam periode 2016-2020, dan mengeluarkan jenis perusahaan yang sektor finansial dan *insurrance*. Perusahaan yang tidak memenuhi kriteria yang sesuai juga dikeluarkan dalam penelitian, berhubungan dengan tidak adanya laporan keuangan maupun laporan tahunan yang lengkap. Untuk selanjutnya, peneliti dapat menggunakan metode pengukuran yang lain untuk mengukur tingkat produktivitas perusahaan. Penelitian selanjutnya juga bisa memasukkan sektor finansial dan *insurrance* jika memungkinkan, jangka waktu penelitian yang lebih lama, serta melengkapi beberapa perusahaan yang tidak lengkap laporan keuangannya maupun laporan tahunannya.

REFERENSI

- Alqatan, A. (2019). *The association between board diversity, earnings management and firm performance in Kuwait: A research agenda*. 254-274.
<https://doi.org/10.22495/cpr19p14>
- Astuti, E. P. (2017). *Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011*. 4(2), 159-179.
- Bennouri, M., Chtioui, T., Nagati, H., & Nekhili, M. (2018). Female board directorship and firm performance: What really matters? *Journal of Banking and Finance*, 88(2018), 267-291.
<https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.12.010>
- Beuren, ilse maria, Politelo, L., Augusto, J., & Martins, S. (2016). Influence of Family Ownership on the Companies Performance. *International Journal of Managerial Finance*, 12(5).
- Dewi, A. S., Sari, D., & Abaharis, H. (2018). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Benefita*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3530>
- EmadEldeen, R., Elbayoumi, A. F., Basuony, M. A. K., & Mohamed, E. K. A. (2021). The effect of the board diversity on firm performance: An empirical study on the UK. *Corporate Ownership and Control*, 18(3, special issue), 337-347.
<https://doi.org/10.22495/cocv18i3siart8>
- Félix, E. G. S., & David, D. S. T. (2019). Performance of family-owned firms: the

- impact of gender at the management level. *Journal of Family Business Management*, 9(2), 228–250. <https://doi.org/10.1108/JFBM-10-2018-0051>
- Fernández-Temprano, M. A., & Tejerina-Gaite, F. (2020). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Ghardallou, W., Borgi, H., & Alkhalifah, H. (2020). CEO Characteristics and Firm Performance: A Study of Saudi Arabia Listed Firms. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 291–301. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.291>
- Huijsmans, M. C. (2017). *The influence of executive board national culture and board nationality diversity on corporate social performance in Western European non-financial firms*. 2154692, 1–42.
- Innayah, M. N., & Pratama, B. C. (2021). Board Diversity and Its Effects on Firm Performance and Risk: A Study in Banking Firms. *Journal of Accounting and Investment*, 22(1), proofreading. <https://doi.org/10.18196/jai.v22i1.10005>
- Khairani, N., & Yunita Harahap, D. (2018). *Corporate Governance and Firms Value: From the Board Diversity and Board Compensation Perspective*. 5(3), 470–478. <https://doi.org/10.5220/0006888104700478>
- Khan, A. W., & Subhan, Q. A. (2020). Boardroom nationality and gender diversity: Implications for corporate sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 251, 119652. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119652>
- Komara, A., Ghozali, I., & Januarti, I. (2020). *Examining the Firm Value Based on Signaling Theory*. 123(Icamer 2019), 1–4. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.001>
- Lestari, T., Mutmainah, K., Sains, U., & Tengah, A. J. (2020). *Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018)*. 2(1), 34–41.
- López-Delgado, P., & Diéguez-Soto, J. (2015). Lone founders, types of private family businesses and firm performance. *Journal of Family Business Strategy*, 6(2), 73–85. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.11.001>
- Lwango, A., Coeurderoy, R., & Giménez Roche, G. A. (2017). Family influence and SME performance under conditions of firm size and age. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(3), 629–648. <https://doi.org/10.1108/JSBED-11-2016-0174>
- Petersson, C., & Wallin, F. (2017). *Three Types of Age Diversity in Boards of Directors and the Relationship to Firm Performance*.
- Poutziouris, P., Savva, C. S., & Hadjielias, E. (2015). Family involvement and firm performance: Evidence from UK listed firms. *Journal of Family Business Strategy*, 6(1), 14–32. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.12.001>
- Rahmanto, B. T., & Lestari, D. (2020). *Diversitas dan kinerja keuangan perusahaan bisnis keluarga*. 16(2), 192–205.
- Saputra, W. S. (2019). *Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan*. 4(3), 503–510.
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The relationship between board diversity and firm performance in the lodging industry: The moderating role of internationalization. *International Journal of Hospitality Management*,

-
- 86(January), 102461. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102461>
- Sunarjanto, & Amina, N. N. (2016). *Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan*. 51–66.
- Vieira, E. S. (2018). Board of directors characteristics and performance in family firms and under the crisis. *Corporate Governance (Bingley)*, 18(1), 119–142. <https://doi.org/10.1108/CG-01-2017-0010>