

Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Roika Roika¹, Ubud Salim², Sumiati Sumiati³

Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Roika Roika

E-mail: Roika789@gmail.com

Abstract: *In implementing corporate governance, the diversity of the board of directors is an essential component. The most frequently observed diversity of the board is gender diversity, and along with the increasing internationalization of business today, the nationalities diversity is also one of the interesting types of analysis to be analyzed. The purpose of this study is to investigate the influence of the diversity of the board of directors on the performance of the company. The company performance is the firm financial performance measured by using ROE and firm value measured by the Tobin's Q ratio. The population of this study are all non-financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2017. 33 sample companies used in this study. The results indicate that only nationalities diversity influences the firm financial performance as measured by ROE. While gender diversity has a negative effect on firm financial performance as measured by ROE. And gender diversity and nationalities diversity does not affect the firm value*

Keywords: *Gender Diversity, Nationalities Diversity, Financial Performance, Firm Value*

Abstrak: *Keanekaragaman dewan direksi merupakan komponen penting ketika menerapkan tata kelola perusahaan. Keragaman dewan yang paling sering diamati adalah keragaman gender dan seiring dengan meningkatnya internasionalisasi bisnis saat ini, keanekaragaman nasional merupakan salah satu jenis analisis yang menarik untuk dianalisis. Tujuan dari penelitian adalah mengeksplorasi peran keragaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Kinerja perusahaan yang diteliti adalah kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan menggunakan ROE dan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Q Tobin. Populasi penelitian ini adalah semua perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2017. Sampel dalam penelitian ini 33 perusahaan. Hasil menunjukkan hanya keragaman kebangsaan yang memengaruhi kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Keragaman gender memiliki efek negatif pada kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Keanekaragaman gender dan keanekaragaman kebangsaan tidak mempengaruhi nilai perusahaan*

Kata kunci: *Keanekaragaman Gender, Keanekaragaman Kebangsaan, Kinerja Keuangan, Nilai Perusahaan*

Cara mencitasi:

Roika, R., Salim, U., Sumiati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*. Vol. 15 (2): pp. 115-128.

Pendahuluan

Kondisi perekonomian global saat ini masih berada pada fase yang penuh ketidakpastian, antara lain ditunjukkan oleh koreksi proyeksi pertumbuhan perekonomian dunia oleh lembaga-lembaga internasional. Belum kondusifnya perkembangan perekonomian di dunia antara lain diakibatkan oleh melemahnya pertumbuhan ekonomi di negara-negara maju dan berkembang, penurunan harga komoditas, serta perbedaan arah kebijakan moneter dan fiskal di berbagai kawasan (Kemenkeu, 2015). Melihat kondisi yang demikian, maka menjadi sebuah keharusan bagi setiap perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan baik dalam segi finansial maupun non finansial. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk mencapai tujuannya tersebut adalah dengan menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Meier (2005) menyatakan, tata kelola perusahaan yang baik bertujuan untuk memberikan dorongan kepada dewan (*board*) dan manajemen untuk mencapai tujuan tersebut, yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang saham.

Secara umum struktur dewan dalam perusahaan di Indonesia menganut sistem two tier, yakni terdiri dari dewan direksi sebagai pengelola dan dewan komisaris sebagai pihak yang melakukan pengawasan (Wardani, 2008 dalam Dewi dan Dewi, 2016). Kilic dan Kuzey (2015) menyatakan bahwa dewan direksi adalah sebuah mekanisme penting dalam perusahaan, memegang tanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan perusahaan serta melindungi kepentingan pemegang saham perusahaan.

Campbell dan Vera (2008) menyatakan bahwa baru-baru ini para peneliti mulai menyelidiki pengaruh keragaman dewan, yang dapat didefinisikan sebagai variasi yang melekat pada komposisi dewan. Keragaman ini dapat diukur pada sejumlah dimensi, yaitu: jenis kelamin, usia, entitas, kewarganegaraan, latar belakang pendidikan, pengalaman industri, dan keanggotaan organisasi.

Selain itu, Grosvold *et al.* (2007) dalam Wang dan Clift (2009) berpendapat bahwa keragaman dewan akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan: pertama, keragaman dapat mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang pasar. Kedua, keragaman dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Ketiga,

keragaman dapat menghasilkan pemecahan masalah yang lebih efektif. Keempat, keragaman dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan perusahaan.

Pada akhirnya, peningkatan jumlah studi empiris yang menyelidiki hubungan antara keragaman dewan dan kinerja perusahaan juga berkembang di berbagai negara. Studi semacam itu telah dilakukan dalam konteks beberapa negara maju, diantaranya Man dan Kong (2011) di Amerika Serikat, Francoeur *et al.* (2008) dalam Darmadi (2011) di Kanada, Campbell dan Vera (2008) di Spanyol, Marinova *et al.* (2010) di Belanda, Randoy *et al.* (2006) dalam Man dan Kong (2011) di Denmark, Norwegia dan Swedia. Di sisi lain, isu-isu tersebut dalam konteks negara berkembang masih sangat jarang dibahas. Beberapa studi yang dilakukan pada negara berkembang pernah diteliti oleh Ararat *et al.* (2010) di Turki, Marimuthu dan Kolandaisamy (2009) di Malaysia, dan Darmadi (2011) di Indonesia.

Salah satu isu penting dalam tata kelola perusahaan yang dihadapi manajer, direktur dan pemegang saham dalam perusahaan modern adalah komposisi gender, ras, dan budaya dewan (Carter *et al.* 2002 dalam Wicaksana dan Astawa, 2011). Banyak studi dan penelitian telah dilakukan di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Australia, Inggris, dan negara-negara Eropa lainnya untuk memeriksa apakah jenis kelamin anggota dewan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Julizuherman dan Sori (2012) keragaman gender dapat dilihat sebagai proses mengeksplorasi beragam karakteristik dan keterampilan pada laki-laki dan perempuan yang dapat memberi manfaat bagi perusahaan. Kasus ekonomi untuk keragaman dewan yaitu gender, menyatakan bahwa keragaman gender dapat menyebabkan perusahaan mendapatkan keuntungan lebih dan keragaman dewan mungkin memiliki atribut unik yang menambah nilai pemegang saham (Carter *et al.* 2003). Lebih jauh lagi, penelitian oleh Catalyst (2008) dalam Julizuherman dan Sori (2012) menunjukkan bahwa rata-rata, perusahaan Fortune 500 dengan lebih banyak direksi wanita telah secara signifikan melakukan kinerja keuangan yang lebih tinggi.

Meningkatnya internasionalisasi bisnis menyebabkan tingginya permintaan akan direktur yang memiliki pengetahuan dan kontak yang diperlukan di pasar luar negeri untuk menghubungkan perusahaan dengan konteks yang berbeda dari negara tempat perusahaan beroperasi (Ferrero *et al.* 2013).

Menurut Tacheva *et al.* (2007) seorang perempuan atau orang asing memasuki dewan perusahaan dapat membawa tidak hanya berbeda

Roika, Ubud Salim, Sumiati

perspektif, keterampilan dan pengetahuan yang berbeda, tetapi juga nilai-nilai yang berbeda, norma-norma dan pemahaman yang berbeda. Pada saat yang sama, direktur ini tidak hanya orang asing atau perempuan, karena mereka memiliki sejumlah karakteristik lainnya (baik dari segi demografi dan afiliasi) yang relevan dengan peran mereka sebagai direktur perusahaan. Keragaman di dewan juga dapat mengurangi asimetri informasi dan biaya agensi terkait meningkatkan fleksibilitas keuangan perusahaan domestik dengan meningkatkan jumlah calon investor dan peluang finansial; dan memperluas aliran pengetahuan dan teknologi lintas batas (Ferrero *et al.*, 2013). Oleh karena itu, tujuan penelitian adalah mengeksplorasi peran keragaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Kajian Pustaka

Tata Kelola Perusahaan

Perhatian terhadap praktik tata kelola perusahaan di perusahaan modern telah meningkat akhir-akhir ini, terutama sejak keruntuhan perusahaan-perusahaan besar Amerika Serikat seperti Enron Corporation dan World.com. Di Indonesia, perhatian pemerintah terhadap masalah ini diwujudkan dengan didirikannya Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada akhir tahun 2004. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhaji dan Yusoff (2012) menunjukkan bahwa investor menganggap praktik tata kelola yang baik penting dalam keputusan investasi mereka. Ini menyiratkan pentingnya tata kelola perusahaan yang baik dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Di antara tujuannya, literatur tata kelola perusahaan menganalisis mekanisme yang berbeda untuk meningkatkan pemantauan kegiatan manajerial, sehingga kepentingan pemegang saham dapat terlindungi. Misalnya, dewan yang lebih beragam mengenai asal dan latar belakang anggotanya dapat mengurangi praktik manajemen laba dan kemungkinan melakukan kecurangan dalam laporan keuangan. (Beasley, 1996; Klein, 2002; Peasnell, Paus dan Young, 2005; Garcia Osma dan Gill-de-Albornoz, 2007 dalam Man dan Kong, 2011).

Teori Keagenan

Secara khusus, teori ini menggambarkan hubungan antara prinsipal atau pemilik perusahaan dan agen atau manajer yang harus dikelola dengan baik sehingga mereka dapat bertindak dalam kepentingan terbaik dari prinsipal. Jensen dan Meckling (1976) dalam Prihatintias, 2012 mendefinisikan istilah 'hubungan agensi' sebagai kontrak di mana satu atau lebih (prinsipal) terlibat dengan orang lain (agen) untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka. Hubungan antara prinsipal dan agen menunjukkan pemisahan kepemilikan dan kontrol di perusahaan (Klein 1983; Fama, 1980;

Fama dan Jensen, 1983a; Fama dan Jensen, 1983 dalam Prihatingtias, 2012). Sependapat dengan penjelasan di atas terkait teori keagenan, Masalah keagenan terjadi karena dari pemisahan antara kepemilikan dan manajemen.

Teori Stewardship

Teori Stewardship menjelaskan bahwa agen adalah pelayan yang mengelola perusahaan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Donaldson dan Davis, 1991; Muth dan Donaldson, 1998 dalam Prihatingtias, 2012). Agen sebagai pelayan termotivasi untuk bertindak dalam kepentingan terbaik dari prinsipal (Donaldson dan Davis, 1991 dalam Prihatingtias, 2012). Teori stewardship, didukung oleh teori Maslow dan teori ERG berpendapat bahwa anggota dewan mungkin terlihat setelah kepentingan seseorang atau sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi mereka (Nordberg, 2008).

Teori Ketergantungan Sumber Daya

Teori ketergantungan sumber daya dalam Carter et al. (2010) memberikan dasar untuk beberapa argumen teoritis yang paling meyakinkan untuk kasus bisnis pada keragaman papan. Keragaman memiliki potensi untuk meningkatkan informasi yang diberikan oleh dewan kepada manajer karena informasi unik yang dimiliki oleh beragam direktur. "Teori ketergantungan sumber daya membahas bagaimana dewan dapat memfasilitasi akses ke sumber daya yang berharga. Penekanannya adalah pada kemampuan perusahaan untuk membentuk tautan untuk mengamankan akses ke sumber daya penting seperti modal, pelanggan, pemasok, atau mitra kerja sama (Diepen, 2015). Papan yang lebih beragam mungkin memiliki lebih banyak akses ke berbagai jenis sumber daya.

Teori Psikologi Sosial

Teori psikologi sosial membahas dinamika kelompok di dalam ruang rapat, dan memprediksi bahwa individu yang memiliki posisi mayoritas memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang tidak proporsional pada keputusan kelompok (Mateos de Cabo *et al.*, 2011) dalam (Alm & Winberg, 2015). Oleh karena itu, menurut teori psikologi sosial, minoritas dari beragam anggota dewan mungkin tidak mempengaruhi keputusan dewan (Carter *et al.*, 2010). Sebaliknya, teori psikologi sosial juga menunjukkan keragaman dewan memiliki dampak positif pada dinamika kelompok dengan mendorong pemikiran yang berbeda. Ide yang berbeda dapat memiliki dampak positif pada proses pengambilan keputusan dan sebagai hasilnya berdampak positif pada kinerja keuangan organisasi (Alm & Winberg, 2015).

Keragaman Dewan

Istilah “keragaman” umumnya digunakan untuk menangkap semua hal perbedaan di tempat kerja termasuk perbedaan identitas sosial, seperti jenis kelamin, ras, etnis, orientasi seksual, kelas, kebangsaan, agama, dan perbedaan dalam kelompok organisasi, seperti fungsional atau latar belakang pendidikan dan kepemilikan, serta perbedaan karakteristik individu seperti sikap istimewa, nilai-nilai, gaya kognitif, dan preferensi (Ely dan Foldy dalam Prihatingtias, 2012). Definisi keragaman dewan menurut Milliken dan Martins (1996 dalam Darmadi 2011) merangkum jenis keragaman dalam atribut diamati dan non-diamati. Atribut diamati, yaitu yang mudah terdeteksi, dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, ras dan latar belakang etnis sementara atribut non-diamati, adalah yang kurang terlihat, didefinisikan sebagai nilai pribadi, kepribadian, karakteristik, dan pendidikan.

Keragaman Gender di Dewan Direksi

Keragaman gender mengacu pada pertimbangan keahlian yang berbeda dan potensi perempuan dan laki-laki sebagai sumber yang sama (Walter; Ely dan Foldy dalam Prihatingtias, 2012). Dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara orang berkomunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja, dan mempengaruhi kinerja organisasi (Herring, 2009 dalam Prihatingtias, 2012).

Keragaman Kebangsaan di Dewan Direksi

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

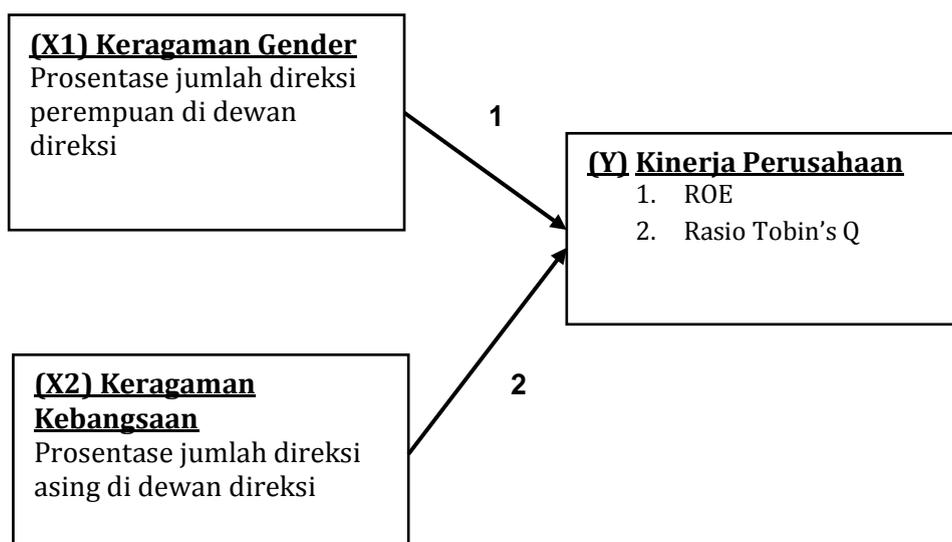
Hubungan Antar Variabel

Keragaman Gender di Dewan Direksi dan Kinerja keuangan

Dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara orang berkomunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja, dan mempengaruhi kinerja organisasi (Prihatingtias, 2012). Kans dan Stengard (2012) menemukan bahwa direksi perempuan bisa memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan.

Keragaman Kebangsaan di Dewan Direksi dan Kinerja keuangan

Seorang anggota dewan perusahaan harus memiliki kredibilitas dan skill serta pengalaman yang diperlukan, sehingga mampu memberikan judgement independen dalam isu yang berkaitan dengan strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan (Winoto dan Supatmi, 2017). Thomsen & Canyon (2012) dalam Diepen (2015) menyatakan bahwa dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang lebih luas mengenai pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis, sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.



Gambar 1. Model Hipotesis

Hipotesis Penelitian

H1a : Meningkatnya keragaman gender dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE.

H1b : Meningkatnya keragaman gender dewan direksi akan meningkatkan nilai perusahaan yang diukur dengan menggunakan rasio Tobin's Q.

H2a : Meningkatnya keragaman kebangsaan dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE.

H2b : Meningkatnya keragaman kebangsaan dewan direksi akan meningkatkan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatory yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI pada periode tahun 2016 sampai dengan 2017. Teknik sampling dari rencana penelitian ini adalah

Roika, Ubud Salim, Sumiati

metode sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, selanjutnya kriteria pemilihan populasi dalam rencana penelitian ini adalah: (1) Semua perusahaan non keuangan yang konsisten terdaftar di BEI selama periode penelitian (2016-2017); (2) Semua perusahaan yang terdaftar di BEI non keuangan yang memiliki dewan dieksi perempuan dan dewan direksi asing selama periode penelitian (2016-2017); (3) Perusahaan yang menyajikan laporan keuangan dalam satuan mata uang Rupiah pada periode 2016-2017. Dari kriteria diatas terdapat 33 perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini.

Sumber Data

Sumber data dalam rencana penelitian ini berasal dari website resmi Bursa Efek Indonesia. Berdasarkan cara memperolehnya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data yang digunakan berupa data-data laporan tahunan selama periode observasi penelitian dari tahun 2016-2017. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah teknik dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Perangkat lunak statistik yang digunakan untuk menjalankan beberapa regresi data panel dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 yang mampu menganalisis data panel yang dikumpulkan dari studi longitudinal. Model yang digunakan dalam pengujian ini dibagi dua berdasarkan dua variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Masing-masing variabel dependen tersebut adalah ROE (kinerja keuangan berbasis Akuntansi) dan rasio Tobin's Q (kinerja keuangan berbasis pasar).

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis H1a : Meningkatnya keragaman gender dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE.

Hasil analisis regresi pada tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh keragaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE memiliki nilai t-statistik -2,693 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai t-statistik (-2,693) > t-tabel (2,000) atau nilai signifikansi (0,002) < nilai signifikansi (0,05), maka dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa meningkatnya keragaman gender dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE ditolak.

H1b : Meningkatnya keragaman gender dewan direksi akan meningkatkan nilai perusahaan yang diukur dengan menggunakan rasio Tobin's Q.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model I dengan Variabel Dependen ROE)

Variabel	Koefisien	t-statistik	Signifikansi
Variabel Independen			
Keragaman Gender	-0.341	-2.693	0.011
Keragaman Kebangsaan	0.267	2.074	0.043
Variabel Kontrol			
Ukuran Dewan	0.253	1.799	0.078
Ukuran Perusahaan	0.038	0.254	0.801
Usia Perusahaan	0.179	1.392	0.170
Leverage	-0.074	-0.531	0.597
Nilai F	3.761		
Nilai R Square	0.299		

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model I dengan Variabel Dependen rasio Tobin's Q)

Variabel	Koefisien	t-statistik	Signifikansi
Variabel Independen			
Keragaman Gender	0,244	1.181	0.075
Keragaman Kebangsaan	0.157	1.27	0.229
Variabel Kontrol			
Ukuran Dewan	0.394	2.278	0.007
Ukuran Perusahaan	0.120	0.754	0.454
Usia Perusahaan	-0.254	-2.636	0.011
Leverage	-0.0074	-0.507	0.614
Nilai F	3.422		
Nilai R Square	0.283		

Hasil analisis regresi pada tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh keragaman gender dewan direksi terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q memiliki nilai t-statistik 1,181 dengan nilai signifikansi sebesar 0,075. Karena nilai t-statistik (1,181) < t-tabel (2,000) atau nilai signifikansi (0,075) > nilai signifikansi (0,05), maka dapat diartikan bahwa keragaman gender dewan direksi tidak memiliki hubungan dengan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa meningkatnya keragaman gender dewan direksi akan meningkatkan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q ditolak.

H2a : Meningkatnya keragaman kebangsaan dewan direksi meningkatkan

Roika, Ubud Salim, Sumiati

kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE.

Hasil analisis regresi pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh keragaman kebangsaan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE memiliki nilai t-statistik 2,074 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Karena nilai t-statistik (2,074) > t-tabel (2,000) atau nilai signifikansi (0,043) < nilai signifikansi (0,05), maka dapat diartikan bahwa keragaman kebangsaan dewan direksi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa meningkatnya keragaman kebangsaan dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE diterima.

H2b : Meningkatnya keragaman kebangsaan dewan direksi akan meningkatkan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q.

Hasil analisis regresi pada Tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh keragaman kebangsaan dewan direksi terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q memiliki nilai t-statistik 1,270 dengan nilai signifikansi sebesar 0,229. Karena nilai t-statistik (1,270) < t-tabel (2,000) atau nilai signifikansi (0,229) > nilai signifikansi (0,05), maka dapat diartikan bahwa keragaman kebangsaan dewan direksi tidak memiliki hubungan dengan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa meningkatnya keragaman kebangsaan dewan direksi akan meningkatkan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Diukur dengan ROE.

Hubungan negatif antara keragaman gender dewan direksi dan kinerja keuangan perusahaan disebabkan karena sebagian besar sampel dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor-sektor yang memerlukan respon cepat terhadap guncanga pasar, sehingga dengan perusahaan yang memiliki keragaman gender dalam dewan direksi menyebabkan perusahaan menjadi lebih banyak memakan waktu dalam pengambilan keputusan. Sehingga hal ini kemungkinan akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif, akhirnya menyebabkan perusahaan tidak memiliki kinerja yang baik.

Selain itu dewan yang heterogen dapat mengakibatkan masalah komunikasi dan biaya transaksi yang tinggi dalam bentuk proses pengambilan keputusan yang lambat, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan secara negatif.

Jika dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Kans dan Stengard (2012) disebutkan bahwa direksi perempuan bisa memberikan pengaruh pada tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan jika memiliki prosentase direksi perempuan sebesar 30% atau lebih. Namun dalam penelitian ini rata-rata prosentase dewan direksi perempuan pada tahun 2016 dan 2017 dibawah 30% yaitu sebesar 25,62% dan 24,32% sehingga dapat diartikan bahwa keberadaan dewan direksi perempuan pada perusahaan non keuangan di BEI pada tahun-2016-2017 belum mampu mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE.

Pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan yang Diukur dengan Rasio Tobin's Q.

Dari hasil pengujian hipotesis H1b diperoleh hasil bahwa keragaman gender dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Classens *et al.* (2000) dalam Darmali (2010) yang menyatakan bahwa sebagian besar perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dikendalikan oleh keluarga, posisi yang diduduki di ruang dewan direksi mungkin sebagian besar didasarkan pada hubungan keluarga dibandingkan dengan keahlian dan pengalaman kerja, dan karenanya adanya keragaman gender anggota dewan direksi menjadi tidak mungkin untuk meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, karena jumlah dewan direksi perempuan yang minoritas menyebabkan keberadaan perempuan di dewan direksi tidak cukup mampu untuk mempengaruhi nilai perusahaan.

Pengaruh Keragaman Kebangsaan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Diukur dengan ROE.

Dari hasil pengujian hipotesis H2a diperoleh hasil bahwa keragaman kebangsaan dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Sesuai dengan teori ketergantungan sumber daya pada penelitian Diepen (2015) yang menyatakan bahwa keberadaan dewan yang lebih beragam mungkin memiliki lebih banyak akses ke berbagai sumber daya. Misalnya, dewan yang lebih beragam lebih mampu memahami kelompok pelanggan, karena dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang berbeda. Kemudian dalam penelitian Thomsen & Canyon (2012) dalam Diepen (2015) menyatakan bahwa papan yang beragam memiliki berbagai pengetahuan dan keterampilan yang berbeda. Dengan demikian dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang lebih luas mengenai pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis. Ini mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang kondisi bisnis dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh Keragaman Kebangsaan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan yang Diukur dengan Rasio Tobin's Q.

Dari hasil pengujian hipotesis H2b diperoleh hasil bahwa keragaman kebangsaan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q. Menjadi catatan dalam penelitian ini, bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia, maka terdapat asumsi yang cukup kuat bahwa perusahaan-perusahaan yang telah tercatat di Bursa Efek Indonesia sudah cukup tua dan mapan. Menurut Aaker (1991) dan Bolman & Deal (2003) dalam Falk dan Lidemar (2012), perusahaan mapan cenderung memiliki faktor spesifik perusahaan yang dapat mengakibatkan penilaian perusahaan yang berlebihan, karena, misalnya nama merek yang kuat. Faktor-faktor seperti ini bersifat individual untuk setiap perusahaan dan sulit untuk ditangkap. Contoh dari faktor spesifik perusahaan yang mungkin adalah perusahaan yang ingin berekspansi secara global dan karenanya ingin memiliki lebih banyak keragaman kebangsaan di dalam dewan. Namun, karena perusahaan tersebut sudah diasumsikan sebagai perusahaan yang sudah mapan, mengakibatkan hasil dari penelitian ini tidak akan bias oleh faktor-faktor spesifik perusahaan seperti keragaman kebangsaan.

Kemungkinan lainnya yang menyebabkan keragaman dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan diantaranya: pertama, investor belum melihat keragaman dewan dan kode etik perusahaan mampu merefleksikan sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuat keputusan perusahaan. Secara teori, keragaman dewan merupakan bagian penting dalam tata kelola perusahaan yang menentukan bagaimana perusahaan diarahkan dan diawasi, misalnya melalui penetapan tujuan perusahaan dan monitoring terhadap kinerja sehubungan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan. Respon investor tersebut bisa juga karena mereka melihat perusahaan belum melakukan penggabungan komponenn struktural dan perilaku yang baik dalam tata kelola perusahaan. Kedua, investor hanya mengandalkan informasi keuangan untuk menilai perusahaan. Ketiga, berita tentang anggota dewan memang tidak mengandung informasi yang penting bagi investor untuk menilai kinerja keuangan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya dan didasarkan pada fenomena kondisi perusahaan, celah penelitian, hasil serta pembedaan penelitian, maka dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, keragaman gender dewan direksi dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, baik untuk kinerja perusahaan berbasis

akuntansi yaitu ROE dan kinerja perusahaan berbasis pasar yaitu rasio Tobin's Q. Kedua, keragaman kebangsaan dewan direksi dalam perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis akuntansi yaitu ROE. Namun keragaman kebangsaan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis pasar yaitu rasio Tobin's Q.

Daftar Pustaka

- Alhaji, I.A and Yusoff, W. F. 2012. An Empirical Study Of The roles Of Audit Committee Inpromoting Good Corporate governance. *3rd International Conference on Business and Economic Research (3rd ICBER 2012) Proceeding*.
- Alm, M dan Winberg, J. 2015. How Does Gender Diversity on Corporate Boards Affect the Firm Financial Performance?. *Bachelor Thesis in Financial Economics.Goteborgs University*.
- Ararat, M., Aksu, M.H. and Cetin, A.T. 2010. *The Impact of Board Diversity on Boards Monitoring Intensity and Firm Performance: evidence from Istanbul Stock Exchange*. Working Paper.
- Campbell, K and Vera, A.M. 2008. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*. Vol. 83. Pp. 435-451.
- Carter, D. A., Simkins, B. J. and Simpson, W. G. 2003. Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value. *Financial Review*.38 (1). Pp.33-53.
- Carter. D.A, D'Souza. F, Simkins, B.J dan Simpson, W.G. 2010. The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Boar Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*. Pp. 396-414.
- Darmadi, S. 2011. Board Diversity and Firm Performance: the Indonesian Evidence. *Corporate Ownership and Control Journal*. 8. Forthcoming.
- Dewi, L. G. K., &Dewi, A. A. 2016. Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 16. Pp. 812–836
- Diepen, N. V. 2015. The Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance-Evidence from the Netherlands. *Thesis Conference. Management and Social Siences*. The Faculty of Behavioural. University of Twente.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M.Á and Muñoz-Torres, M.J. 2013. Integrating sustainability into corporate governance: an empirical study on board diversity.*Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 11.
- Julizaerman, M.K dan Sori, Z.M. 2012. Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance of Malaysian Public Listed Companies. *International*

Roika, Ubud Salim, Sumiati

- Congress on Interdisciplinary Business and Social Science*. Pp. 1077-1085.
- Kans, K dan Stengard, D. 2012. Gender Diversity in Swedish Board Rooms the 30% Solution. *Bachelor Thesis*. Stockholm School of Economics.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia. 2015. *Perkembangan Perekonomian Terkini*. Jakarta. h. 1.
- Kilic, M dan Kuzey, C. 2015. The Effect of Board Gender Diversity on Firm Performance: Evidence from Turkey. *Gender in Management. An International Journal*. Vol. 31(7). Pp. 433-455.
- Man, C.S and Kong, T.T. 2011. *Gender Diverssity in Boardroom and Firm Financial Performance: Evidence from Hong Kong*. Hong Kong Baptist University.
- Marimuthu, M and Kolandaisamy, I. 2009. Ethic and Gender Diversity in Boards of Directors and Their Relevance to Financial Performance of Malaysian Companies. *Journal of Sustainable Development*. Vol. 2(3). Pp. 139-148.
- Marinova, J, Pauline, P dan Remery, C. 2010. *Gender Diversity an Firm Performance: Evidence from Dutch and Danish Boardroom*. Discussion Paper Series 10-03. Utrecht School of Economics.
- Meier, S. 2005. How Global is Good Corporate Governance. *Ethical Investment Research Services*. Retrieved September 1
- Nordberg, D 2008, Theethics of corporate governance. *Journal of General Management*. Vol. 33(4). Pp. 35-52.
- Prihatiningtias, Y. 2012. Gender Diversity in the Board Room and Firm Performance: Evidence from Indonesian Publicly Listed Financial Firms. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 53. Retrieved from <http://www.eurojournals.com/EJEFAS>.
- Tacheva, S., Peck, S., Ruigrok, W. 2007. Nationality and Gender Diversity on Swiss Corporate Boards. *Corporate Governance An Internatiobal Review*. Vol. 15 (2). Pp. 546-557
- Wang, Y dan Clift, B. 2009. Is there a "Business Case" for Board Diversity?. *Pacific Accounting Review*. Vol. 21 (2). Pp. 88-103.
- Wicaksana, K.A.B dan Astawa, I.P.I. 2011. Pengaruh Kebangsaan Anggota Dewam pada Kinerja Pasar. 2011). *Analisis Manajemen*. Vol.5 (2). Pp. 37-48.
- Winoto, P.J. and Supatmi. 2017. Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan. *E-Print Journals UKSW*.