

**PENGARUH *BOARD DIVERSITY* TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN DENGAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL
SEBAGAI VARIABEL *MODERATING***
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek
Indonesia Tahun 2017 – 2021)

Sheilla Nur Rahma, Wisnu Mawardi ¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Board diversity projected by gender diversity and age diversity on firm performance with institutional ownership as a moderating variable. The population in this study are manufacturing companies listed on the IDX for the 2017-2021 period. The total population in this study were 195 manufacturing companies. The sampling technique used was purposive sampling and obtained a sample of 58 companies. The data analysis method used is moderated regression analysis with the SPSS version 22 application. The results of this study indicate that gender diversity has a positive effect on firm performance, age diversity has a negative and significant effect on firm performance, institutional ownership is not able to moderate the effect of gender diversity on firm performance, and institutional ownership able to increase the effect of age diversity on firm performance.

Keywords: Board diversity, Gender, Age, Firm performance

PENDAHULUAN

Pengaruh globalisasi dalam dunia industri dewasa ini menyebabkan persaingan perusahaan menjadi semakin ketat dan kompetitif. Persaingan bisnis di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun, dengan bertambahnya jumlah perusahaan. Praktik tata kelola perusahaan yang baik dapat membantu manajemen memantau dan mengontrol penggunaan sumber daya perusahaan dengan lebih baik. Praktik efisien tersebut dapat memotivasi manajemen untuk mengungkapkan semua informasi yang material dan relevan kepada investor. Investor akan memiliki pandangan positif terhadap kinerja perusahaan sertaantisipasi dividen yang lebih banyak, akan mengharapkan arus kas potensial yang lebih tinggi (EmadEldeen et al., 2021).

Ketahanan sektor manufaktur juga terlihat dari total investasi yang meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2021. Berdasar data Kementerian Investasi atau Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) menyatakan bahwa investasi sektor manufaktur pada tahun 2020 sebesar Rp. 272,9 triliun dan mengalami pertumbuhan 35,1% pada tahun berikutnya menjadi Rp.325,4 triliun di tahun 2021. Profitabilitas merupakan prasyarat penting untuk menjaga keberlanjutan jangka panjang suatu perusahaan dan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan keuangan perusahaan lain (Sari, 2020).

Baik tidaknya tingkat kinerja perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar nilai profitabilitas yang didapatkan oleh perusahaan pada suatu periode. Tingkat efektifitas kinerja manajemen suatu perusahaan tercermin dari tingkat laba yang didapatkan

¹ Corresponding author

dibandingkan dengan total penjualan serta investasi (Widagdo & Sa'diyah, 2021). Profitabilitas diproyeksikan dengan Return On Equity (ROE) yang merupakan hasil dari peningkatan pendapatan yang tersedia bagi pemilik perusahaan atas modal yang mereka tanamkan pada perusahaan atau laba bersih yang diperoleh investor dan kreditor.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan berubahnya kinerja perusahaan sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, faktor yang mempengaruhinya antara lain *Board diversity*. *Board diversity* secara bertahap menjadi instrumen penting untuk tata kelola perusahaan yang baik sejak dua dekade terakhir. Khususnya pembuat kebijakan nasional dan internasional mempertimbangkan asosiasi keberagaman dewan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Keputusan mengenai keberagaman dewan tidak hanya cenderung atas dasar moral saja tetapi keputusan dibuat atas dasar pertimbangan manfaat biaya (Sarhan et al., 2018). Meskipun berbagai organisasi ingin memiliki struktur dewan yang beragam namun implikasi keberagaman dewan dalam kinerja perusahaan masih belum pasti (Hassan & Marimuthu, 2018). Keberagaman yang lebih luas dalam karakteristik anggota dewan telah dianjurkan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja organisasi (Khan & Subhan, 2019).

Board diversity memiliki beberapa dimensi, antara lain gender yang saat ini menjadi salah satu karakteristik dewan yang semakin menarik perhatian untuk diteliti mengenai persentase anggota dewan perempuan. Ketertarikan ini muncul dari berkembangnya regulasi di sebagian besar negara maju yang merekomendasikan representasi perempuan di dewan direksi ditingkatkan ke titik paritas. Hal ini karena sebagian besar perusahaan di dunia bahkan di Indonesia menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam jajaran direksi masih kurnag terwakili daripada laki-laki yang memegang sebagian besar jajaran direktur dalam perusahaan. Usia dewan kuag merupakan salah satu keberagaman direksi, dewan dengan usia muda cenderung memiliki banyak inovasi dan dapat bekerja secara kreatif sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan yang dimilikinya, akan tetapi dewan dengan usia tua juga tidak kalah hebatnya karena memiliki pengalaman yang sangat banyak, penelitian mengenai usia sudah dilakukan oleh peneliti (EmadEldeen et al., 2021; Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite, 2020).

Partisipasi perempuan dalam dewan perusahaan telah ditekankan oleh regulator, pembuat kebijakan, dan akademisi sebagai salah satu atribut komposisi dewan yang paling signifikan (Arvanitis et al., 2022). Perempuan ditempatkan pada tingkat status yang berbeda dalam masyarakat yang berbeda tergantung pada nilai-nilai norma dan standar etika daerah tertentu. Temuan menunjukkan bahwa kehadiran anggota dewan perempuan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan sedangkan jumlah anggota dewan perempuan di dewan direksi tidak berhubungan dengan kinerja keuangan perusahaan (Khan & Subhan, 2019). Berbeda dengan penelitian Brahma et al., (2021) yang mengatakan bahwa keterwakilan perempuan di ruang dewan mungkin tidak mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan, yang konsisten dengan *critical mass theory* yang menunjukkan bahwa kecuali ada dua atau lebih perempuan di ruang dewan, representasi perempuan tidak mungkin memotivasi peningkatan kinerja yang signifikan. Naghavi et al. (2021) mengklaim bahwa di negara-negara dengan budaya jarak kekuasaan yang tinggi, maskulin, individualis, dan penghindaran ketidakpastian rendah, tingginya proporsi anggota dewan perempuan berdampak negatif pada kinerja perusahaan. (Ararat & Yurtoglu, 2021; Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite, 2020; Gruszczyński, 2020) mengklaim bahwa tidak ada bukti bahwa keberagaman gender masing-masing berdampak pada kinerja perusahaan.

Mempertimbangkan sifat heterogenitas dalam komposisi dewan antara perusahaan yang berafiliasi dengan kelompok dan berdiri sendiri dan menggunakan pandangan yang bergantung pada agensi dan sumber daya pada fungsi dewan, Dengan demikian, tidak

seperti literatur sebelumnya, penelitian ini mencoba untuk mengatasi kesenjangan yang ada. Tidak seperti studi empiris yang sudah ada dalam literatur sebelumnya, penelitian ini tidak membatasi diri hanya untuk memeriksa pengaruh keberagaman gender dan usia dewan terhadap kinerja perusahaan, melainkan penelitian ini memperluas diskusi keberagaman untuk memperhitungkan aspek lain yang mampu meningkatkan hubungan keberagaman dewan dan kinerja perusahaan.

Berdasar pada fenomena dan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, penelitian ini akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk melengkapi kesenjangan yang ada dengan menambahkan variabel moderasi yaitu kepemilikan institusional. Penelitian ini dilandasi oleh *agency theory*, konsep masalah keagenan yang dilakukan oleh Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa masalah keagenan akan terjadi jika proporsi kepemilikan institusional saham perusahaan kurang dari 100%, yang membuat manajer menjadi egois dan penerapannya tidak didasarkan pada memaksimalkan perusahaan. Pada tingkat kepemilikan yang sangat tinggi, terdapat kecenderungan investor institusi untuk memaksakan kebijakan tertentu yang tidak optimal, terlepas dari kepentingan pemegang saham minoritas melalui voting power yang dimilikinya.

Perusahaan dengan peluang investasi besar menunjukkan prospek masa depan yang cerah. Oleh karena itu, penelitian ini menganggap bahwa keberadaan dan besarnya pengawas eksternal, yaitu kepemilikan institusional dalam mengubah nilai pengawas internal dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan melalui dukungan dalam pengawasan (Ozdemir, 2020).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Peningkatan kinerja perusahaan dapat didasari oleh beberapa teori yang mendukung *board diversity* dan kepemilikan institusional yaitu *Agency Theory* dan *Stakeholder Theory*. Teori *Agency* menjadi teori yang melandasi penelitian ini. Para pendukung teori Mitnick (1975) dan Ross (1974) menjelaskan pemisahan prinsipal yang merupakan pemilik dan agen yang merupakan manajer dari suatu perusahaan. Penelitian Jensen dan Meckling (1976) mengungkapkan bahwa hubungan keagenan disebabkan oleh pemisahan pemilik perusahaan dan manajemen perusahaan.

Tata kelola perusahaan terdiri dari sistem yang saling terkait, di mana beberapa praktik akan efektif dan relevan hanya dalam kombinasi tertentu, yang mengarah ke pola tata kelola perusahaan yang berbeda. Teori keagenan mengasumsikan bahwa setiap individu bertindak untuk kepentingan mereka sendiri. Manajer dalam hal ini berperan sebagai (agent) berusaha menerima kepuasan berupa kompensasi keuangan yang maksimal dari adanya hubungan keagenan tersebut, sedangkan pemegang saham sebagai principal hanya tertarik pada hasil keuangan yang diperoleh dari investasi yang telah diberikan kepada perusahaan. Adanya perbedaan kepentingan antara agent dan principal tersebut dapat memicu timbulnya beberapa masalah keagenan (*agency problem*).

Teori keagenan secara eksplisit menyatakan bahwa dewan adalah mekanisme tata kelola internal yang penting yang dirancang untuk memantau manajer dan tindakan mereka (Jensen dan Meckling, 1976). Dalam kerangka teori keagenan, dewan direksi harus mengejar kepentingan pemilik dan mengurangi masalah keagenan antara pemilik dan manajer. Dalam menyelesaikan tugas ini, keragaman dewan merupakan kualitas penting dari dewan. Anggota dewan dengan latar belakang jenis kelamin, ras, usia, pekerjaan dan budaya yang beragam mungkin mengajukan pertanyaan yang menantang kepada tim eksekutif dan menentang proposisi mereka yang mungkin ragu dilakukan oleh anggota dewan tradisional (Ozdemir, 2020).

Teori stakeholder merupakan suatu teori yang mengatakan bahwa keberlangsungan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peranan stakeholder baik dari internal maupun eksternal dengan berbagai latar belakang kepentingan yang berbeda dari setiap stakeholder yang ada (Putri & Trisnawati, 2021). Teori stakeholder menekankan bahwa perusahaan sebagai entitas bisnis harus memberikan manfaat terhadap para stakeholder perusahaan (Freeman & Reed, 1983).

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuannya untuk menyeimbangkan berbagai kepentingan pemangku kepentingan (Lako, 2011: 7). Hal ini dilakukan agar para pemangku kepentingan mengetahui kegiatan dan kinerja perusahaan, dengan demikian para pemangku kepentingan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam menjalankan kegiatan dan fungsi manajemen untuk mengoptimalkan sumber daya dan pendapatan yang ada di perusahaan sehingga perusahaan dapat terus tumbuh (Andriani & Herlina, 2015).

Stakeholder Theory berpendapat bahwa kesuksesan perusahaan bergantung pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan yang beragam, yang mungkin dapat dicapai secara relevan oleh dewan yang terdiversifikasi dengan latar belakang dan kemampuan yang berbeda. Selain itu, karena dewan yang terdiversifikasi menawarkan nilai simbolis kepada pemangku kepentingan perusahaan, mungkin ada peluang lebih tinggi bagi perusahaan untuk membangun hubungan yang menguntungkan dengan pemangku kepentingannya.

Pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan

Para peneliti berkonsentrasi pada berbagai aspek kehadiran perempuan di perusahaan, termasuk hubungan antara perempuan di dewan direksi dan hasil keuangan (Gruszczyński, 2020). Dalam buku "Women on Corporate Boards. An International Perspective" Aluchna dan Aras (2018) menyatakan bahwa kehadiran dan keterlibatan perempuan dalam dewan meningkatkan kinerja perusahaan, mengubah tata kelola perusahaan, dan mengarah pada transisi menuju bisnis yang lebih bertanggung jawab.

Kemampuan anggota dewan perempuan untuk menyelaraskan perspektif masing-masing anggota dewan dapat memfasilitasi komunikasi dan pemrosesan informasi dalam suatu organisasi, yang mengarah pada pengambilan keputusan strategis yang lebih cepat dan tepat untuk mengatasi perubahan yang tidak stabil dalam lingkungan bisnis pada waktu yang tepat (Song et al., 2020), jika dibandingkan dengan anggota dewan laki-laki, anggota dewan perempuan harus menghadapi berbagai jenis tantangan sebelum menduduki posisi dewan direksi, sehingga membangun sumber daya manusia yang berbeda untuk menangani masalah operasional dan menyediakan sumber daya eksternal yang berguna yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya.

Demikian pula, Agency Theory dan Stakeholder Theory yang diadopsi dalam literatur tata kelola perusahaan dapat mendukung manfaat keberagaman dewan. Berdasarkan teori keagenan, keberagaman dewan cenderung meningkatkan independensi dewan karena karakteristik dan latar belakang yang berbeda dari anggota dewan yang terdiversifikasi memfasilitasi kemampuan dewan untuk mempertanyakan sistem asli, sedangkan ciri-ciri umum dalam dewan tradisional mungkin tidak (Song et al., 2020). Berdasar pada uraian teori dan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H₁: Gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh keberagaman usia terhadap kinerja perusahaan

Keberagaman usia dalam suatu perusahaan dapat dianggap sebagai proksi dari perilaku pengambilan risiko dan tingkat pengalaman, manajer dan anggota dewan muda lebih cenderung mengambil risiko pada perubahan strategis, mengharapkan pertumbuhan

kinerja perusahaan yang tinggi. Disamping itu, anggota muda dalam suatu organisasi cenderung memiliki kemampuan untuk merancang ide-ide kreatif, minat yang lebih sedikit pada stabilitas karir, dan kemauan yang lebih rendah untuk menerima situasi saat ini. Di sisi lain, manajer eksekutif yang lebih tua dan anggota dewan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, pengetahuan manajerial yang terkumpul, dan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi pasar yang beragam daripada yang muda, yang dapat menghasilkan pengambilan keputusan dan inisiatif yang tepat. Sehingga keberagaman usia dewan mampu saling melengkapi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Song et al., 2020) yang menyatakan bahwa kekuatan dan kelemahan yang berbeda dari masing-masing kelompok di dewan perlu dipertimbangkan, sehingga menghadirkan implikasi terpisah dalam pengambilan keputusan dan implementasi strategis, perpaduan anggota dewan muda dan tua yang diperoleh dari keberagaman usia dapat menghasilkan efek sinergis dengan berkolaborasi secara aktif satu sama lain dan mampu melengkapi kekurangan masing-masing.

Penelitian Song et al., (2020) didasarkan pada Stakeholder Theory yang berpendapat bahwa kesuksesan perusahaan bergantung pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan yang beragam, yang mungkin dapat dicapai secara relevan oleh dewan yang terdiversifikasi dengan latar belakang dan kemampuan yang berbeda. EmadEldeen et al., (2021) juga berpendapat keberagaman usia mungkin memiliki dampak positif pada keterampilan, sumber daya, pengetahuan, pengalaman, dan hubungan dewan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan. Berdasar pada uraian teori dan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H₂ : Keberagaman usia berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Kepemilikan institusional memoderasi hubungan gender terhadap kinerja perusahaan

Menjelajahi pengaruh keberagaman dewan pada kinerja perusahaan sangat berharga dan berwawasan luas bagi para praktisi dan peneliti. Namun, pengetahuan tentang kapan dan dalam keadaan apa pengaruh keberagaman dewan pada kinerja bervariasi masih terbatas. Ambiguitas teoretis dan temuan samar-samar merupakan indikasi bahwa hubungan yang diduga membingungkan dan cocok untuk analisis yang lebih dalam di mana kontinjensi tertentu harus dieksplorasi untuk lebih memahami hubungan yang kompleks ini. Yang diperkuat dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil kurang konsisten mengenai hubungan gender diversity dengan kinerja perusahaan. Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite (2020) mengatakan bahwa usia berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Akan tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian EmadEldeen et al., (2021) yang menunjukkan bahwa keberagaman usia memiliki efek negatif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang kurang konsisten, oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini menambahkan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi, karena kepemilikan institusional pada perusahaan mampu meningkatkan monitoring terhadap perilaku manajer dalam mengantisipasi manipulasi yang mungkin dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga diharapkan kepemilikan institusional mampu meningkatkan hubungan usia dewan terhadap kinerja perusahaan. Berdasar pada uraian teori dan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H₃: Kepemilikan institusional meningkatkan pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan

Kepemilikan institusional memoderasi hubungan keberagaman usia terhadap kinerja perusahaan

Penelitian mengenai usia terhadap kinerja perusahaan sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun hasilnya tidak konsisten. Brahma et al., (2021) melakukan penelitian pada 100 perusahaan di UK, hasil penelitian menunjukkan age diversity memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite (2020) melakukan penelitian di Spanyol dengan sampel perusahaan non-keuangan, hasilnya menunjukkan bahwa age diversity memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (EmadEldeen et al., 2021) menyatakan sebaliknya, penelitian yang dilakukan mengenai kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh *Board diversity*, penelitian dilakukan menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di London Stock Exchange yang berjumlah 3961 perusahaan dari tahun 2000 hingga 2016, hasil penelitian menunjukkan bahwa age diversity berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Karena penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang kurang konsisten, maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini menambahkan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi, untuk mengurangi masalah keagenan dan meningkatkan kinerja adalah hasil yang masuk akal karena investor institusional memiliki kekuatan luar biasa untuk secara langsung mempengaruhi tindakan manajemen dan strategi perusahaan karena kekuatan voting mereka yang terpenting (Ozdemir, 2020). Kepemilikan institusional memiliki pengaruh penting dalam proses pengawasan kinerja suatu perusahaan (Cristofel & Kurniawati, 2021). Struktur dewan memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan dewan dan manajemen puncak yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satunya melalui komposisi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yang beragam (*diversity*). Keberagaman pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif, komprehensif serta transparan karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang (Fathonah, 2018). Berdasar pada uraian teori dan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H₄: Kepemilikan institusional meningkatkan pengaruh usia terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dependen merupakan variabel yang berubah sebagai akibat dari manipulasi variabel independen. Ini adalah hasil yang ingin peneliti ukur, dan hasilnya bergantung pada variabel independen yang ada didalam model penelitian. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah kemampuan bisnis untuk secara efektif menggunakan sumber dayanya sedemikian rupa untuk menghasilkan hasil operasional dan keuangan. Kinerja perusahaan pada penelitian ini diproyeksikan dengan ROE, ROE merupakan ukuran laba bersih perusahaan dibagi dengan ekuitas pemegang sahamnya. ROE adalah alat estimasi untuk mengecek berapa keuntungan yang dimiliki pemilik (Sudrajat & Setiyawati, 2021).

Variabel independen merupakan variabel yang berdiri sendiri dan tidak diubah oleh variabel lain yang peneliti coba ukur. Variabel independent pada penelitian ini yaitu Gender Diversity merupakan status yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi (Fathonah, 2018). Menurut agency theory keberagaman gender dewan mengurangi konflik keagenan yang muncul dari pemisahan kepemilikan dan manajemen (Arvanitis et al., 2022). Gender diversity diukur dengan menggunakan variabel dummy, yaitu apabila terdapat anggota dewan perempuan maka

memiliki nilai 1, jika tidak 0. Yang kedua yaitu Age Diversity adalah keberagaman usia mewakili heterogenitas dalam kelompok usia anggota dewan, dan sesuai dengan Harjoto et al. (2015). Age diversity diukur dengan menggunakan variabel dummy, yaitu apabila terdapat anggota dewan berumur <50 tahun maka memiliki nilai 1, jika lebih maka 0.

Variabel moderasi merupakan jenis variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini variabel yang memoderasi hubungan antara *Board diversity* dengan kinerja perusahaan yaitu kepemilikan institusional. Kepemilikan institusional adalah jumlah saham perusahaan yang tersedia yang dimiliki oleh reksa dana atau dana pensiun, perusahaan asuransi, perusahaan investasi, yayasan swasta, wakaf atau entitas besar lainnya yang mengelola dana atas nama orang lain.

Penentuan Sampel

Populasi merupakan objek yang secara keseluruhan terdapat dalam penelitian dan menjadi elemen penting dalam penelitian yang dilakukan. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah keseluruhan laporan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indoensia tahun 2017-2021. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel dengan menggunakan pertimbangan kriteria tertentu menyesuaikan tujuan penelitian

Metode Analisis

Moderated Regression Analysis digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel moderasi dalam hubungan variabel bebas dengan variabel terkait (Ghozali, 2018). Kelebihan metode analisis ini adalah pendekatan analitiknya yang tetap mempertahankan integritas sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan metode analisis ini untuk menguji efek moderasi.

Dalam penelitian ini diperlukan software SPSS untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (gender diversity dan age diversity), terhadap variabel dependen (kinerja perusahaan) dengan pengaruh langsung atau tidak langsung variabel *moderating* (kepemilikan manajerial). Adapun persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.GD + \beta_2.AD + \beta_3.GD*M + \beta_4.AD*M + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y1 = kinerja perusahaan
- M = kepemilikan manajerial
- β_{1-2} = Koefisien Regresi
- GD = gender diversity
- AD = age diversity
- ε = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur yang Terdaftar di BEI pada periode 2017-2021. Sampel yang digunakan dalam penelitian sudah melalui filter kriteria yang ditentukan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Kriteria Sampel Penelitian

No	Deskripsi	Jumlah
1	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI	195
2	Perusahaan yang tidak terdaftar di BEI secara berturut-turut dari tahun 2017-2021	(42)
3	Perusahaan yang tidak melaporkan laporan keuangan periode tahun 2017-2021	(5)
4	Perusahaan yang tidak lengkap variabel penelitian	(62)
5	Perusahaan dengan nilai ROE negatif - 0	(28)
Sample Penelitian		58
Total Sampel (n x periode penelitian) (58 x 5 tahun)		290
6	Outlier	(42)
Data yang diolah		246

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasar pada perhitungan sampel diatas, maka data yang diolah pada penelitian ini yaitu 246 data penelitian.

Deskripsi Variabel

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
ROE	290	0.0600	224.6000	15.592302	24.7676538
Kepemilikan Institusional	290	0.0154	0.9890	0.651561	0.1988615
Gender	290	0	1	0.48	0.501
Usia	290	0	1	0.40	0.491

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasar pada tabel 2 yang telah disajikan diatas, dapat dilihat bahwasannya hasil analisis deskriptif memiliki total observasi sebanyak 290 data yang didapat dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dalam kurun waktu lima tahun yaitu tahun 2017-2021. Dengan tabel yang disajikan, dapat diperoleh besaran penyimpanan yang dimiliki oleh setiap variabel penelitian dan memberikan gambaran atas pengaruh yang diberikan antara satu dengan yang lainnya. Analisa mengenai hasil statistik deskriptif yaitu:

Kinerja perusahaan pada nilai perusahaan nilai maksimum atau nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 225 yang dimana nilai tersebut berarti perusahaan mampu mencetak imbal hasil untuk para pemegang saham dengan nilai yang tinggi, mean yang diperoleh sebesar 15,6 yang mengindikasikan perusahaan yang dijadikan sampel penelitian memiliki tingkat laba yang baik sehingga kinerja perusahaannya bagus.

Kepemilikan institusional pada kepemilikan institusional nilai maksimum atau nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 0,99, dan rata-rata kepemilikan modal sampel yang digunakan sebesar 0,65 sehingga disimpulkan kepemilikan saham oleh pihak institusi pada sampel penelitian dibawah 1%.

Pada gender diversity nilai maksimum atau nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 1 yang dimana nilai tersebut dilihat dari dewan perempuan yang ada dalam perusahaan, dan nilai rata-rata sebesar 0,48. Sehingga disimpulkan 48% perusahaan yang digunakan

kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh *Board diversity*, penelitian dilakukan menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di London Stock Exchange yang berjumlah 3961 perusahaan dari tahun 2000 hingga 2016, hasil penelitian menunjukkan bahwa age diversity berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu penelitian lain menunjukkan bahwa dewan yang beragam usia tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Talavera et al., 2018 dan Talavera, Yin, & Zhang, 2018)

Penelitian Song et al., (2020) didasarkan pada Stakeholder Theory yang berpendapat bahwa kesuksesan perusahaan bergantung pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan yang beragam, yang mungkin dapat dicapai secara relevan oleh dewan yang terdiversifikasi dengan latar belakang dan kemampuan yang berbeda. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang berisikan bahwa pengaruh age diversity terhadap kinerja perusahaan berpengaruh negatif signifikan. Sehingga diartikan bahwa keberagaman dewan dalam perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Keberagaman usia dalam suatu perusahaan dapat dianggap sebagai proksi dari perilaku pengambilan risiko dan tingkat pengalaman, manajer dan anggota dewan muda lebih cenderung mengambil risiko pada perubahan strategis, mengharapkan pertumbuhan kinerja perusahaan yang tinggi, pada kenyataannya keberagaman usia dewan tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa anggota muda dalam suatu organisasi cenderung memiliki kemampuan untuk merancang ide-ide kreatif, minat yang lebih sedikit pada stabilitas karir, dan kemauan yang lebih rendah untuk menerima situasi saat ini. Namun pada kenyataannya penelitian ini memperoleh hasil bahwa dengan usia dibawah 50 tahun tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dewan yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, pengetahuan manajerial yang terkumpul, dan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi pasar yang beragam daripada yang muda, yang dapat menghasilkan pengambilan keputusan dan inisiatif yang tepat.

Dalam hubungannya dengan Agency Theory keberagaman usia dewan tidak mampu meningkatkan independensi dewan direksi dan menyelesaikan konflik keagenan. Serta menurut pandangan Stakeholder Theory keberagaman dewan direksi tidak mampu memenuhi kepentingan para stakeholder.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemilikan institusional tidak mampu meningkatkan pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan. Pada pengujian langsung pengaruh gender terhadap kinerja menunjukkan hasil positif dan signifikan. Namun adanya moderasi kepemilikan institusional menghasilkan pengaruh negatif signifikan. Pengaruh keberagaman dewan pada kinerja perusahaan sangat berharga dan berwawasan luas bagi para praktisi dan peneliti. Namun, pengetahuan tentang kapan dan dalam keadaan apa pengaruh keberagaman dewan pada kinerja bervariasi masih terbatas. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite (2020) yaitu pengaruh kepemilikan institusional dapat memoderasi hubungan gender dengan kinerja perusahaan.

Penelitian Song et al., (2020) didasarkan pada Stakeholder Theory yang berpendapat bahwa kesuksesan perusahaan bergantung pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan yang beragam, yang mungkin dapat dicapai secara relevan oleh dewan yang terdiversifikasi dengan latar belakang dan kemampuan yang berbeda. Kepemilikan institusional pada perusahaan mampu meningkatkan monitoring terhadap perilaku manajer dalam mengantisipasi manipulasi yang mungkin dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kepemilikan institusional tidak mampu meningkatkan dewan perempuan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam teori

keagenan kepemilikan institusional tidak mampu menjadi kontrol eksternal dalam pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan institusional mampu meningkatkan hubungan antara usia dengan kinerja perusahaan sesuai dengan penelitian Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite (2020), (EmadEldeen et al., 2021) dan (Ozdemir, 2020). Pengujian pengaruh langsung antara usia dengan kinerja menunjukkan hasil yang negatif, namun adanya efek moderasi dari kepemilikan institusional menunjukkan hasil positif dan signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa anggota dewan dengan usia dibawah 50 tahun tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan, namun adanya kepemilikan institusional pihak anggota dewan mendapatkan pengawasan dari berbagai pihak, oleh karena itu usia anggota dewan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemilikan institusional memiliki pengaruh penting dalam proses pengawasan kinerja suatu perusahaan (Cristofel & Kurniawati, 2021). Struktur dewan memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan dewan dan manajemen puncak yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satunya melalui komposisi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yang beragam (*diversity*). Keberagaman pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif, komprehensif serta transparan karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang (Fathonah, 2018).

Pada Agency Theory kepemilikan institusional pada perusahaan mampu meningkatkan monitoring terhadap perilaku manajer dalam mengantisipasi manipulasi yang mungkin dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kepemilikan institusional tidak mampu meningkatkan dewan perempuan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Didasarkan pada Stakeholder Theory yang berpendapat bahwa kesuksesan perusahaan bergantung pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan yang beragam, yang mungkin dapat dicapai secara relevan oleh dewan yang terdiversifikasi dengan latar belakang dan kemampuan yang berbeda.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh bukti empiris menegani pengaruh *Board diversity* terhadap kinerja perusahaan secara langsung maupun melalui pengaruh *moderating* kepemilikan institusional. Penelitian ini memiliki sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2017 hingga 2021. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Gender diversity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini mengindikasikan bahwa dewan perempuan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Age diversity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini disimpulkan bahwa usia dewan dibawah 50 tahun tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan, karena dewan dengan umur lebih tua mengindikasikan memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemilikan institusional tidak mampu meningkatkan hubungan antara gender diversity dengan kinerja perusahaan. Sehingga disimpulkan bahwa dewan perempuan tidak dipengaruhi oleh kepemilikan manajerial dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Kepemilikan institusional tidak mampu meningkatkan hubungan antara age diversity dengan kinerja perusahaan. Sehingga disimpulkan bahwa age diversity berpengaruh negative terhadap kinerja perusahaan, namun kepemilikan institusional mampu memoderasi kearah meningkatkan antara hubungan age diversity terhadap kinerja perusahaan.

Dalam melakukan penelitian, peneliti masih memiliki keterbatasan, sehingga diharapkan penelitian lebih lanjut dapat menjadi lebih baik lagi. Keterbatasan yang ada pada penelitian ini salah satunya yaitu dilihat dari hasil uji R square, didapat hasil sebesar 0.130 atau 13% sehingga disimpulkan bahwa gender dan usia dewan hanya memiliki pengaruh sebesar 13% terhadap kinerja perusahaan, yang mana 87% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian.

Penelitian ini hanya terbatas pada gender dan usia dewan dalam perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI, dimana perusahaan masih memiliki subsector di dalam perusahaan manufaktur. Sehingga karakteristik setiap perusahaan yang berbeda juga mempengaruhi tatanan anggota dewan yang ada dalam perusahaan.

Berdasar pada kesimpulan yang telah sebutkan diatas, diperoleh implikasi yang dapat penulis paparkan, antara lain bagi akademisi dan penelitian selanjutnya Variabel independen yang ada pada penelitian ini memiliki nilai dibawah 50% dalam menggambarkan pengaruhnya dengan variabel dependen, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang bisa meningkatkan kinerja perusahaan seperti intellectual capital dan experience.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu perusahaan sektor manufaktur, sehingga sangat luas dan perbedaan subsector juga mengakibatkan data yang diperoleh tidak dapat dibandingkan.

Bagi manajemen perusahaan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran untuk pihak manajemen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan tatanan anggota dewan yang ada dalam perusahaan. Anggota dewan perempuan cenderung mampu meningkatkan kinerja perusahaan karena pemikiran yang berbeda dan cenderung realistis dan memiliki problem solving yang lebih bagus.

Anggota dewan perempuan juga memiliki nilai moral yang lebih tinggi dan mereka lebih peduli dengan masalah etika daripada rekan laki-laki mereka (Ozdemir, 2020). Riset yang dilakukan oleh Grant Thornton dalam Maghfiroh & Utomo (2019) menemukan fakta bahwa dewan perempuan memiliki kelebihan yang tidak dimiliki laki-laki, antara lain sifat mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang tajam, serta sifat detail dalam menganalisis dampak dan risiko bisnis dari berbagai opsi keputusan

Kemudian age diversity memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga asumsi bahwa dewan muda lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karena pemikirannya masih fresh ditolak, karena dewan dengan usia tua dan memiliki banyak pengalaman lebih mampu mempengaruhi kinerja karena dewan tua melakukan pekerjaan atas dasar pengetahuan dan pengalamannya.

REFERENSI

- Aggarwal, R., Jindal, V., & Seth, R. (2019). *Board diversity and kinerja perusahaan: The role of business group affiliation. International Business Review, 28*(6). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101600>
- Andriani, L. A., & Herlina, E. (2015). The effect of intellectual capital on the financial performance of insurance companies listed on the Indonesia Stock Exchange (ISE). *The Indonesian Accounting Review, 5*(1), 45–54. <https://doi.org/10.14414/tiar.15.050105>
- Ararat, M., & Yurtoglu, B. B. (2021). Female directors, board committees, and kinerja perusahaan: Time-series evidence from Turkey. *Emerging Markets Review, 48*, 100768. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100768>
- Arora, A. (2022). *Gender diversity in boardroom and its impact on kinerja perusahaan.*

- Journal of Management and Governance*, 26(3), 735–755.
<https://doi.org/10.1007/s10997-021-09573-x>
- Arvanitis, S. E., Varouchas, E. G., & Agiomirgianakis, G. M. (2022). Does Board Gender Diversity Really Improve Kinerja perusahaan? Evidence from Greek Listed Firms. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7).
<https://doi.org/10.3390/jrfm15070306>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and kinerja perusahaan: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Cristofel, & Kurniawati. (2021). Pengaruh Enterprise Risk Management, Corporate Social Responsibility Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.30813/jab.v14i1.2468>
- EmadEldeen, R., Elbayoumi, A. F., Basuony, M. A. K., & Mohamed, E. K. A. (2021). The effect of the *Board diversity* on kinerja perusahaan: An empirical study on the UK. *Corporate Ownership and Control*, 18(3, special issue), 337–347. <https://doi.org/10.22495/cocv18i3siart8>
- 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.
- Fernández-Temprano, M. A., & Tejerina-Gaite, F. (2020). Types of director, *Board diversity* and kinerja perusahaan. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Gruszczyński, M. (2020). Women on Boards and Kinerja perusahaan: A Microeconometric Search for a Connection. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(9), 218. <https://doi.org/10.3390/jrfm13090218>
- Halliday, C. S., Paustian-Underdahl, S. C., & Fainshmidt, S. (2021). Women on Boards of Directors: A Meta-Analytic Examination of the Roles of Organizational Leadership and National Context for Gender Equality. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 173–191. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09679-y>
- Khan, A. W., & Subhan, Q. A. (2019). Impact of *Board diversity* and audit on kinerja perusahaan. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>
- Leksono, A. W., & Vhalery, R. (2018). The Effect of Good Corporate Governance Mechanism and Financial Performance on Firm Value of Banking Sector Listed on Indonesia Stock Exchange (BEI) Period of 2012 – 2016. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 3(9), 535–540.
- Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2019). Pengaruh Diversitas Gender pada Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–9.
- Mardiana, I. A., & Wuryani, E. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 8(1), 1–8. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/>
- Mufidah, N., & Purnamasari, P. E. (2018). PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* Nur Mufidah Puji Endah Purnamasari Abstrak Meningkatkan nilai perusahaan adalah tujuan utama ba. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 6(1), 64–82.
- Ozdemir, O. (2020). *Board diversity* and kinerja perusahaan in the U.S. tourism sector: The effect of institutional ownership. *International Journal of Hospitality Management*, 91(February), 102693. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102693>

- Putri, N. V., & Trisnawati, R. (2021). PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE, DIVERSITAS GENDER DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP PENGUNGKAPAN SDGs. *HUBISINTEK*, 1073–1082.
- Sakawa, H., & Watanabel, N. (2020). Institutional ownership and kinerja perusahaan under stakeholder-oriented corporate governance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031021>
- Sari, I. A. G. D. M. (2020). Profitability and liquidity on firm value and capital structure as intervening variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(1), 116–127. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n1.828>
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The relationship between *Board diversity* and kinerja perusahaan in the lodging industry: The *moderating* role of internationalization. *International Journal of Hospitality Management*, 86(May 2019), 102461. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102461>
- Sudrajat, J., & Setiyawati, H. (2021). Role of Firm Size and Profitability on Capital Structures and Its Impact Over Firm Value. *Dinasti International Journal Or Economic, Finance and Accounting*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v2i1>
- Tamara, A. N. P., & Kartika, A. (2021). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Dan Komite Audit Terhadap Integritas Laporan Keuangan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Univerisits Pendidikan Ganesha*, 12(2), 647–656. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/37654>
- Utomo, S. D., Kumalasari, M. A., & Machmuddah, Z. (2017). Financial Performance, Audit Delay and Firm Values Banking in Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(2), 312–320. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v21i2.1555>
- Widagdo, B., & Sa'diyah, C. (2021). Analysis Of The Effect Of WCTO, FATO, and TA on Company Value With ROE as Intervening Variabel. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 78(4), 57–64. <https://doi.org/10.21856/j-pep.2021.4.08>