

Pengaruh Gender dan Usia Dewan Terhadap Kinerja Keuangan

Sinta Ramaiyanti¹, Mayla Khoiriyah², Arumega Zarefar³, Ulfa Afifah⁴, Atika Zarefar⁵

¹Program studi S-1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru
Email: sinta.ramaiyanti@lecturer.unri.id

²Program studi S-1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru
Email: mayla.khoiriyah@lecturer.unri.ac.id

³Program studi S-1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru
Email: arumega@lecturer.unri.ac.id

⁴Program studi S-1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru
Email: ulfa.afifah@lecturer.unri.ac.id

⁵Program studi S-1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru
Email: atikazarefar@lecturer.unri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of board gender and board age on company performance using Market to Book Ratio (MBR) measures, measuring board gender using the percentage of female commissioners from the total commissioners while board age using board age data. The study used a quantitative descriptive approach using panel data from agricultural companies listed on the Indonesia Stock Exchange with an observance period from 2014 – 2018. Data was analyzed with Ordinary Least Square using Stata. The results showed that the gender of the board had a significant negative influence on the company's performance. In other words, the participation of female board members has a positive impact to some extent. Meanwhile, the age of the board positively affects the company's performance. Older board members have experience and are more careful in making decisions. Decisions are made based on experience and can collaborate with younger board members. In addition, older board members have the ability to take strategic decisions and have less chance of going bankrupt. This research contributes to the consideration of the selection of the composition and composition of the board of directors of a company, especially public companies.

Keywords: Board Diversification, Gender Board, Age Board, Financial Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gender dewan dan usia dewan terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan ukuran Market to Book Ratio (MBR), pengukuran gender dewan menggunakan persentase jumlah komisaris wanita dari total anggota komisaris sedangkan usia dewan menggunakan data usia dewan komisaris. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data panel dari perusahaan pertanian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode observasi dari tahun 2014 – 2018. Data dianalisis dengan Ordinary Least Square menggunakan Stata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dewan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan kata lain partisipasi anggota dewan wanita

memberikan dampak positif sampai batasan tertentu. Sementara itu, usia dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Anggota dewan yang lebih tua memiliki pengalaman dan lebih hati-hati dalam mengambil keputusan. Keputusan yang diambil berdasarkan pengalaman yang dimiliki dan bisa berkolaborasi dengan anggota dewan yang lebih muda. Selain itu, anggota dewan yang lebih tua memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan strategis dan memiliki kemungkinan kecil untuk bangkrut. Penelitian ini berkontribusi pada pertimbangan pemilihan susunan dan komposisi dewan direksi suatu perusahaan, khususnya perusahaan publik.

Kata Kunci: Diversifikasi Dewan, Dewan Gender, Dewan Usia, Kinerja Keuangan

Pendahuluan

Perusahaan dengan kinerja yang baik banyak diminati oleh para investor. Kinerja keuangan merupakan laporan pertanggungjawaban manajemen yang dilakukan setiap tahun kepada publik. Dengan memiliki kinerja keuangan yang baik menggambarkan kondisi perusahaan yang telah mencapai kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Meningkatnya nilai perusahaan yang tergambarkan dari kinerja perusahaan merupakan prestasi perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rasio *market to book ratio*. Yakni mengukur kinerja keuangan perusahaan dengan membandingkan harga saham dipasar dengan nilai buku saham yang digambarkan di neraca [10].

Untuk mencapai kinerja keuangan yang baik ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi nya, misalnya mekanisme tata kelola perusahaan, ukuran dewan dan independensi dewan [3]. Tata kelola perusahaan mengatur tentang struktur hubungan pertanggungjawaban dan pembagian peran dan interaksi actual diantara organ-organ utama yang berada didalam perusahaan yakni pemilik/pemegang saham, pengawas/komisaris, dan pengelola/direksi/manajemen. Dewan komisaris memiliki peran mendasar dalam memperkuat tata kelola perusahaan. Dewan komisaris merupakan organ perusahaan yang memiliki tanggung jawab pengawasan atas kebijakan perusahaan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseoran dan memberikan nasihat kepada Direksi.

Dewan komisaris menjalankan perannya memberikan pengawasan kepada dewan direksi dalam pengambilan keputusan strategis yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Keputusan strategis yang dihasilkan tentu memiliki variasi yang beragam. Hal ini disebabkan gender heterogen maupun rasio usia. Oleh sebab itu, ketika pemilihan anggota dewan komisaris di perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor diversifikasi demografi seperti jenis kelamin maupun usia. [19] menemukan bahwa dewan gender-heterogen mengidentifikasi peluang inovatif baru dan menghasilkan keputusan berkualitas lebih tinggi dibandingkan dengan keputusan yang homogen.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa keragaman gender menghasilkan kinerja yang unggul dalam perusahaan. Hal ini karena dewan yang terdiversifikasi mengurangi konflik keagenan yang dapat meningkatkan independensi dewan [6]. Keragaman usia dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan sedangkan keragaman jenis kelamin dewan berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan [19]. Keragaman dewan disebutkan memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan dikarenakan dapat meningkatkan representasi pemangku kepentingan minoritas dalam suatu perusahaan. Selain itu berdasarkan teori sinyal,

keragaman dewan dapat memberikan sinyal kepada investor tentang kekokohan praktik tata kelola perusahaan dan kualitas perusahaan.

Sejalan dengan itu, dewan yang terdiversifikasi terdiri dari kumpulan anggota dewan yang memenuhi syarat. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan dan kinerja perusahaan [24]. Karena lebih banyak kreativitas dan lebih sedikit 'pemikiran kelompok', keragaman dewan meningkatkan kapasitas pemecahan masalah perusahaan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hasil empiris bahwa keragaman dewan memiliki efek positif pada kinerja keuangan perusahaan [16, 10, 18]. Sebaliknya, penelitian lain menemukan hubungan negatif antara keragaman dewan dan kinerja perusahaan [23, 2].

Terdapat argumen yang berbeda terkait pengaruh keragaman gender dalam manajemen puncak terhadap kinerja keuangan perusahaan. Beberapa memberikan hasil yang mendukung bahwa keragaman gender memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan beberapa penelitian lain membantah bahwa keragaman gender tidak selamanya dapat membantu kinerja perusahaan. Hal ini yang masih menjadi polemik dalam penelitian terkait dengan keragaman gender dalam manajemen puncak [14, 15, 17, 21].

Berdasarkan hasil empiris yang tidak konsisten dari hubungan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan, penelitian ini mencoba untuk menguji hubungan diversifikasi dewan terhadap kinerja keuangan pada industri agrikultur.

Metode Penelitian

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain [17]. Sedangkan pendekatan deskriptif kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter [6]. Instrumen penelitian yang digunakan adalah dokumentasi yang diperoleh dari annual report dan website perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari studi literatur.

Tabel 1 menggambarkan kriteria dan jumlah observasi dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan industri agrikultur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2018 dengan jumlah sampel sebanyak 21 perusahaan

Sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Perhitungan Sampling

No	Kriteria	Sampel
1	Perusahaan industri agrikultur	21
2	Perusahaan yang memiliki data lengkap terkait variabel penelitian	15
Pengamatan Total selama 5 Tahun		71

Sumber: Olah data

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$MBR_{it} = \beta_0 + \beta_1 BOARD_GEN_{it} + \beta_2 BOARD_AGE_{it} + LEV_{it} + SIZE_{it} + AGE_{it} + \epsilon$$

MBR: Market to Book Ratio

Board Gen: Gender Dewan

Board Age: Gender Usia

LEV: Leverage

Size : Ukuran Perusahaan

Selanjutnya data dianalisis dengan ordinary least square menggunakan STATA. Analisis meliputi pemilihan model panel menggunakan Chow Test, Hausman Test dan LM Test. Kemudian, setelah model diperoleh, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Sedangkan operasionalisasi variabel dijelaskan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengukuran	Referensi
Kinerja keuangan	Market to book ratio = harga pasar saham / nilai buku	Brigham and Houston (2013)
Gender- anggota dewan	diukur dengan persentase jumlah komisaris wanita dari total anggota komisaris	Jyoti et al. (2011)
Usia – anggota dewan	Usia anggota dewan komisaris	

Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max
MBR	1.141	1.156	-.716	6.157
BOARD GEN	.046	.078	0	.25
BOARD AGE	55.297	2.427	50.571	60.813
LEV	.696	6.238	-45.959	13.317
SIZE	22.676	.978	20.833	24.29
AGE	38.944	32.117	8	109

Sumber : Olahan Data dengan menggunakan Stata

Berdasarkan data pada Tabel 3, rata-rata kinerja pasar 1.141 yang artinya rata-rata harga saham perusahaan bernilai diatas nilai buku dengan nilai minimum -0,716 dan maksimum 6,157. Variabel board gender memiliki nilai rata-rata 0,046 artinya 4,6% dari total sampel perusahaan memiliki komisaris Wanita dengan nilai minimum 0 dan nilai maksimum 0.25 (25%). Sedangkan, rata-rata umur anggota dewan komisaris adalah 55,26 tahun dengan nilai minimum 50 tahun dan nilai maksimum 60 tahun

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) MBR	1.000					
(2) BOARD_GEN	-0.183	1.000				
(3) BOARD_AGE	0.313	0.225	1.000			
(4) LEV	0.226	0.099	0.179	1.000		
(5) SIZE	-0.002	-0.338	0.355	-0.123	1.000	
(6) AGE	-0.279	-0.095	-0.218	-0.157	0.185	1.000

Sumber : Olahan Data dengan menggunakan Stata

Berdasarkan informasi pada Tabel 4, masing-masing variabel independent tidak memiliki korelasi yang kuat dengan variabel lainnya. Variabel independent memiliki korelasi yang kuat jika nilai koefisien >0,8.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	(1)	(1)	(2)	(3)
	MBR	MBR	MBR	MBR
BOARD_GEN		-3.442** (-2.03)		-6.818*** (-4.17)
BOARD_AGE			0.183*** (2.95)	0.295*** (4.77)
LEV	0.035 (1.63)	0.038* (1.82)	0.023 (1.13)	0.022 (1.20)
SIZE	0.097 (0.73)	0.007 (0.05)	-0.086 (-0.61)	-0.375*** (-2.62)
AGE	-0.009** (-2.33)	-0.010* (-2.44)	-0.006 (-1.39)	-0.004 (-1.02)
Years effect	Included	Included	Included	Included
Intercept	-0.357 (-0.12)	1.827 (0.59)	-6.300 (-1.81)	-5.594 (-1.80)
N	71	71	71	71

Sumber : Olahan Data dengan menggunakan Stata

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel board gender berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan dengan koefisien -4,17. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian [6] tetapi sejalan dengan penelitian [21]. Lebih lanjut, [21] menjelaskan terdapat hubungan tidak linear antara jumlah anggota dewan wanita dan kinerja keuangan, partisipasi anggota dewan Wanita memberikan dampak positif sampai batasan tertentu. Jika batas tersebut telah dilewati, kinerja keuangan akan menurun. Jumlah yang efektif untuk anggota dewan Wanita adalah maksimum dua orang untuk total anggota dewan 9 orang.

Umur anggota dewan berpengaruh positif signifikan dengan koefisien 4,77 Hal ini sejalan dengan penelitian [11]. Anggota dewan yang lebih tua memiliki pengalaman dan lebih hati-hati dalam mengambil keputusan. Keputusan yang diambil berdasarkan pengalaman yang dimiliki dan bisa berkolaborasi dengan anggota dewan yang lebih muda. Selain itu, anggota dewan yang lebih tua memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan strategis dan memiliki kemungkinan kecil untuk bangkrut [20].

Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji komposisi gender dewan direksi dan umur dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komposisi gender pada dewan direksi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan umur dari anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini memberikan implikasi pada perusahaan dalam pemilihan komposisi dewan direksi, baik dari sisi komposisi gender maupun dari umur anggota dewan direksi. Pemilik perusahaan perlu memperhatikan jumlah keterwakilan wanita pada anggota dewan direksi, karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, umur dari anggota dewan direksi dapat merepresentasikan pengalaman dalam memimpin sebuah perusahaan terbukti dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh langsung dari board gender dan board age terhadap kinerja perusahaan, sehingga diperlukan variabel interaksi seperti moderasi atau mediasi agar dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Referensi

- [1] Adams, R., & Ferreira, D. (2008). Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*.
- [2] Arena, C., Cirillo, A., Mussolino, D., Pulcinelli, I., Saggese, S., Sarto, F. (2015). Women on board: evidence from a masculine industry. *Corp. Gov. Int. J. Bus. Soc.* 15 (3).
- [3] Assenga, MP., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). Dampak dari karakteristik dewan pada kinerja keuangan perusahaan Tanzania. *Tata Kelola Perusahaan. Jurnal Internasional Bisnis di Masyarakat*, 18(6), 1089–1106.
- [4] Bozec, R., Dia, M., & Bozec, Y. (2010). Governance–Performance Relationship: A Re-examination Using Technical Efficiency Measures. *British Journal of Management*, 21(3), 684-700. doi: 10.1111/j.1467-8551.2008.00624.
- [5] Brigham, E.F., & Houston, J.F. (2013). *Fundamentals of Financial management* (13th ed). Mason; South-Western Cengage Learning.
- [6] Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2020). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal Finance Economics*.
- [7] Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.

- [8] Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 8(9), 396–414.
- [9] Cumming, D., Leung, T. Y., & Rui, O. (2015). Gender Diversity and Securities Fraud. *Academy of Management Journal*.
- [10] Erhardt, N.L.,dkk. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corp. Gov. Int. Rev.* 11 (2), 102–111.
- [11] Fernández,Temprano, M. A., & Tejerina, Gaite, F. (2019). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance*.
- [12] Harahap, Sofyan Syafri. (2002). “Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [13] Herdhayinta, Heyvon. (2014). “The Influence of Board Diversity on Financial Performance.
- [14] Ionascu, M., Ionascu, I., Sacarin, M., & Minu, M. (2018). Women on boards and financial performance: Evidence from a European emerging market. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5).
- [15] Isti, Z., & Adhariani, R. D. (2017). Semakin Beragam Semakin Baik? Isu Keberagaman Gender, Keuangan, Dan Investasi Perusahaan. *Nationally Accredited*, 21(1040), 1–13.
- [16] Joecks J., Pull K., Vetter K. (2012). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a “critical mass?” *Journal of Business Ethics*
- [17] Kilic, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management*, 31(7), 434–455
- [18] Kim, I., Pantzalis, C., Park, J.C. (2013). Corporate boards' political ideology diversity and firm performance. *J. Empir. Finance* 21, 223–240.
- [19] Miller, Toyah., & Triana, Maria, Del Carmen. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom: Mediators of the Board Diversity-Firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies*.
- [20] Platt, H., & Platt, M. (2012). Corporate board attributes and bankruptcy. *Journal of Business Research*.

- [21] Owen, A. L., & Temesvary, J. (2017). The performance effects of gender diversity on bank boards . *Munich Personal RePEc Archive*
- [21] Sial, M., Zheng, C., Cherian, J., Gulzar, M. A., Thu, P., Khan, T., & Khuong, N. (2018). Does Corporate Social Responsibility Mediate the Relation between Boardroom Gender Diversity and Firm Performance of Chinese Listed Companies Sustainability, 10(10), 3591.
- [22] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [23] Treichler, C.M.(1995). Diversity of board members and organizational performance: an integrative perspective. *Corp. Gov. Int. Rev.* 3 (4), 189–200
- [24] Turban, Daniel, & Greening, Daniel W (1997). Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employess. *Academy of Management Journal*.
- [25] Ward, A. J., Brown, J. A., & Rodriguez, D. (2009). Governance Bundles, Firm Performance, and the Substitutability and Complementarity of Governance Mechanisms. *Corporate Governance: An International Review*, 646-660
- [26] Wellalage, N.H., & Locke, S. (2013). Women on board, firm financial performance and agency costs. *Asian Journal of Business Ethics*, 2(2), 113-127