
Pengaruh Board Nationality Diversity, Educational Background Diversity, Gender Diversity, dan Tenure Diversity terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Albert Nathaniel Yohanes¹, Hamfri Djajadikerta²

^{1,2} University of catholic of parahyangan

Email: albertnathanielyohanes@gmail.com

Abstrak

Perusahaan menerapkan praktik good corporate governance yang dapat terlihat dari komposisi dewan komisaris dan dewan direksi. Komposisi dewan komisaris dan dewan direksi semakin beragam di berbagai sektor termasuk sektor pertambangan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara board diversity atau keberagaman dewan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan di sektor pertambangan yang terdaftar dalam BEI tahun 2018–2022. Melalui penelitian ini, diversivitas dari board director di telaah melalui beberapa faktor yaitu nationality diversity, gender diversity, educational background diversity dan tenure diversity. Kinerja keuangan diukur dengan Return on Equity (ROE). Data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan data sekunder berupa 300 sample annual report perusahaan yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Data tersebut diolah menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, board nationality diversity, gender diversity, tenure diversity tidak dapat dibuktikan pengaruhnya secara statistik terhadap kinerja keuangan. Board educational background memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Secara simultan, board nationality diversity, board educational background, board gender diversity, board tenure diversity tidak dapat dibuktikan pengaruhnya secara statistik terhadap kinerja keuangan.

Kata kunci: board educational background diversity, board gender diversity, board nationality diversity, board tenure diversity, kinerja keuangan, sektor pertambangan
klasifikasi jel: f15; f13; q56

Abstract

The Company implements good corporate governance practices which can be seen from the composition of the board of commissioners and board of directors. The composition of the board of commissioners and board of directors is increasingly diverse in various sectors including the mining sector. This study aims to determine the influence of board diversity on the company's financial performance in the mining sector listed on IDX in 2018-2022. Through this research, the diversity of board directors is examined through several factors, namely nationality diversity, gender diversity, educational background diversity and tenure diversity. Financial performance is measured by Return on Equity. The data used for this study is secondary data in the form of 300 sample annual reports of companies that have met the criteria determined by the researcher. The data is processed by classical assumption test and hypothesis test. The results showed that partially, board nationality diversity, gender diversity, tenure diversity could not be proven statistically on financial performance. Board educational background has an influence on the company's financial performance. Simultaneously, board nationality diversity, board educational background, board gender diversity, board tenure diversity cannot be statistically proven to have an influence on financial performance.

Keywords: Board Educational background diversity, Board Gender diversity, Board Nationality diversity, Board tenure diversity, Financial Performance, Mining Sector.

PENDAHULUAN

Pemilik perusahaan mengusahakan berbagai upaya untuk menghasilkan keuntungan dan bertumbuh namun menggunakan cara atau pendekatan yang kurang tepat untuk meningkatkan kinerja keuangan Perusahaan sehingga organisasi dalam mengelola keuangannya harus menerapkan praktik good corporate governance (Herlisa, 2023). Penerapan *Good Corporate Governance* dapat terlihat dari adanya komposisi board of director dan board of commissioner (Wendy & Harnida, 2020). Dewan komisaris adalah orang yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi untuk memastikan bahwa perusahaan telah melaksanakan praktik Good Corporate Governance (GCG) (Hidayat et al., 2021) (Adi & Suwanti, 2022). Dewan direksi bertanggung jawab dalam pengambilan Keputusan yang bersifat final, seperti apa yang harus dilakukan dalam bisnisnya, menyetujui budgeting yang telah diawasi oleh dewan komisaris dengan menandatangani dokumen tersebut. Komposisi dewan yang beragam disebut juga dengan board diversity. Dewan perusahaan dianggap berimbang apabila anggota dewan berasal dari latar belakang yang beragam, dimana keuntungannya kinerja perusahaan akan lebih efisien (Hassan & Marimuthu, 2016). Keberagaman dewan yang semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin beragam, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide, dan pendekatan yang tersedia bagi dewan perusahaan dan akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kompleks (Williams dan O'Reilly, 1998). Indonesia adalah negara yang sangat beragam namun tingkat keberagaman dewan di perusahaan publik di Indonesia sangatlah rendah, dengan jumlah rata-rata hanya 1,6 perempuan per dewan dengan ukuran dewan rata-rata 15,4 (Suri et al., 2023) (Zehnder, 2018). Sektor pertambangan seperti minyak bumi, gas alam dan panas bumi merupakan salah satu sektor vital karena tidak hanya menjadi devisa negara namun juga dibutuhkan bagi rumah tangga domestik maupun industri kekayaan alam yang dimiliki Indonesia sehingga banyak investor yang membangun perusahaan pertambangan di Indonesia (Subagja, 2019) (Sarafina & Saifi, 2017). Di sisi lain, Indonesia pun tidak luput dari praktik pertambangan illegal. Melalui laman berita kementerian lingkungan hidup dan kehutanan (2022), GAKKUM KLHK berhasil menjerat direktur PT. BMN dengan inisial "FKR". PT. BMN menggunakan Kawasan hutan secara tidak sah untuk kegiatan tambang nikel. Selain itu, dilansir dari CNBC Indonesia (2024), Kejaksaan Agung Republik Indonesia telah menetapkan 16 tersangka di dalam dugaan kasus korupsi IUP Timah. Dari sejumlah tersangka tersebut, termasuk di dalamnya Direktur Utama PT. Timah periode 2016 – 2021 Mochtar Riza Pahlevi Tabrani, Direktur Keuangan TINS Periode 2017 – 2018 Emil Ermindra, Direktur Operasional TINS 2017, 2018 dan 2021 Alwin Albar. Hal ini memperlihatkan pentingnya Good Governance terutama mengenai komposisi dan peran dewan direksi dalam suatu perusahaan. Melihat fenomena" yang terjadi, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara board diversity atau keberagaman dewan dengan kinerja keuangan perusahaan di sektor pertambangan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh board nationality diversity, educational background diversity, gender diversity, dan tenure diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan di sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2018-2022. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan mengenai pengaruh komposisi dewan direksi yang beragam (board diversity) terhadap kinerja keuangan perusahaan, khususnya pada sektor pertambangan di Indonesia, menjadi referensi bagi perusahaan-perusahaan di sektor pertambangan dalam menyusun komposisi dewan direksi yang optimal untuk meningkatkan kinerja keuangan serta memperkaya literatur penelitian tentang pengaruh

board diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia, khususnya pada industri pertambangan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan-perusahaan di sektor pertambangan, serta kontribusi teoritis bagi pengembangan literatur terkait pengaruh board diversity terhadap kinerja keuangan.

METODE PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh board nationality diversity, educational background diversity, gender diversity, dan tenure diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan di sektor pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022.

Variabel Independen:

- Board Nationality Diversity
- Board Educational Background Diversity
- Board Gender Diversity
- Board Tenure Diversity

Variabel Dependen:

- Kinerja Keuangan Perusahaan (diukur dengan Return on Equity - ROE)

Penelitian ini berfokus pada keberagaman komposisi dari dewan direksi. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan bergerak di sektor pertambangan yang terdaftar di BEI pada tahun 2018 - 2022. Sebanyak 98 perusahaan dengan total sample sebanyak 490 sample. Namun dengan kriteria sampling yang telah ditetapkan sehingga sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 perusahaan dengan total sample 300 annual report tercantum dalam table sebagai berikut. Perusahaan yang bergerak di subsector B11 (Chemicals), B12 (Construction Materials), B13 (Containers & Packaging), B15 (Forestry & Paper) tidak termasuk dalam sampling penelitian ini dikarenakan tidak adanya relevansi lini produk subsector tersebut dengan sektor pertambangan di dalam penelitian ini. Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu annual report dari setiap Perusahaan

Tabel 1. Data Sample

| Kriteria | Jumlah Perusahaan |
|--|-------------------|
| Perusahaan di sektor pertambangan yang terdaftar di BEI pada tahun 2018 – 2022 | 98 |
| Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keuangan pada <i>website</i> resmi perusahaan/ dalam laporan tahunan secara konsisten dari tahun 2018 - 2022 | (24) |
| Perusahaan yang bergerak di <i>subsector</i> B11 (Chemicals), B12 (Construction Materials), B13 (Containers & Packaging), B15 (Forestry & Paper) | (14) |
| Total Sample penelitian | 60 |

Sumber: IDX Classification & website perusahaan terkait, diolah Kembali (2024)

Melalui penelitian ini, Board diversity diukur melalui variable board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, dan board tenure diversity. Kinerja keuangan Perusahaan diukur melalui Return on Equity (ROE). Operasionalisasi variable penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Operasionalisasi variable

| Variable | Indicator | Pengukuran |
|--|---|------------|
| Board nationality diversity | 1 = Indonesia 2 = Foreigner (Kewarganegaraan Asing) | Rasio |
| Board educational background diversity | 1 = Diploma – S1 2 = Master (S2) 3 = Professor/Doctor (S3) | Rasio |
| Board gender diversity | 1 = <i>Female</i> (Perempuan) 2 = <i>Male</i> (Laki – Laki) | Rasio |
| Board tenure diversity | 1 = ≤ 2 Years 2 = 3 Years 3 = 4 Years 4 = 5 Years 5 = > 5 Years | Rasio |
| Kinerja keuangan | <i>Return on Equity (ROE)</i> diukur melalui net income dibagi dengan shareholder equity. | Rasio |
| Kinerja keuangan | <i>Return on Equity (ROE)</i> diukur melalui net income dibagi dengan shareholder equity. | Rasio |

Sumber : (Fahrizal, 2013), (Shania et al., 2022) Fahmi (2012:80)

Setiap pengukuran dari variable board diversity diolah kembali menggunakan persamaan matematika yaitu blau index.

$$\text{Blau Index} : 1 - \sum_{t=1}^n P_i^2$$

P_i^2 = the percentage of board members in each category

n = total number of categories used

Data yang telah diperoleh selanjutnya akan diolah menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t (parsial), uji F (simultan), uji koefisiensi determinasi dan analisis linear berganda. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh *board nationality diversity*, *board educational background diversity*, *board gender diversity*, *board tenure diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor pertambangan pada tahun 2018 – 2022 . Tingkat kepercayaan (*confidence level*) yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 95%. Persamaan linear berganda dari uji hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 \varepsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja keuangan

α = konstanta

b = koefisien regresi

$X1$ = Board Nationality Diversity

$X2$ = Board Educational Background Diversity

$X3$ = Board Gender Diversity

$X4 = \text{Board Tenure Diversity}$
 $\varepsilon = \text{error}$

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| BlaulIndexNationality | 300 | .0000000000 | .5000000000 | .1391544082 | .1893393199 |
| BlaulIndexEducational | 300 | .0000000000 | .6666666667 | .3288429276 | .2137834958 |
| BlaulIndexGender | 300 | .0000000000 | .5000000000 | .1329762376 | .1847173538 |
| BlaulIndexTenure | 300 | .0000000000 | .7600000000 | .3234081196 | .2560766144 |
| ROE | 300 | -3.89190088 | 1.520000000 | .0330794945 | .4884341886 |
| Valid N (listwise) | 300 | | | | |

Gambar 1. Hasil Uji Deskriptif
 Sumber: Olahan Peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif dapat terlihat pada gambar 1. Nationality Diversity sebagai X1 memiliki nilai minimum sebesar 0,0, nilai maksimum sebesar 0,5, nilai rata – rata 0,1391544082, dan standar deviasi 0,1893393199. Nilai maksimum 0,5 dicapai oleh BSSR 2018, CTBN 2022, CTBN 2019, MDKA 2022, SQMI 2018. Educational diversity sebagai X2 memiliki nilai minimum sebesar 0,0, nilai maksimum sebesar 0,67, nilai rata – rata sebesar 0,3288429276 dan standar deviasi sebesar 0,2137834958. Gender diversity sebagai X3 memiliki nilai minimum sebesar 0,0, nilai maksimum sebesar 0,5, nilai rata rata sebesar 0,1329762376 dan standar deviasi sebesar 0,1847173538. Nilai 0,5 memiliki arti yaitu setengah dari jumlah direksi merupakan Perempuan. Nilai tersebut dicapai oleh 6 perusahaan yaitu MBSS 2021, SMRU 2018 - 2021. Tenure diversity sebagai X4 memiliki nilai minimum 0,0, nilai maksimum 0,76, nilai rata – rata sebesar 0.3234081196 dan standar deviasi sebesar 0,256076144. Nilai standar deviasi tersebut tertinggi diantara variable X yang lainnya. Hal ini dikarenakan ada perbedaan yang besar antara perusahaan yang anggota dewan direksinya memiliki masa jabatan yang beragam dengan perusahaan yang anggota dewan tidak memiliki masa jabatan yang beragam. Kinerja Keuangan sebagai Variabel Y diukur dengan Return On Equity memiliki nilai minimum - 3,891900875, nilai maksimum sebesar 1.52, nilai rata – rata sebesar 0.033079 dan standar deviasi sebesar 0.488434.

Sebelum melakukan uji hipotesis, data tersebut diolah menggunakan uji asumsi klasik. Data tersebut sudah lolos uji uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi kecuali uji normalitas. Uji normalitas pada data tersebut menggunakan asumsi Asumsi Central Limit theorem untuk menguji normalitas. Menurut Damodar N Gujarati dan Dawn Porter (2009, 99), Berdasarkan Central limit theorem, meskipun hasil dari pengujian normalitas menunjukkan Sebagian data berdistribusi tidak normal, namun dikarenakan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 lebih dari 30 ($n > 30$), maka data dianggap berdistribusi normal.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .144 ^a | .021 | .007 | .4866218612 | 1.843 |

a. Predictors: (Constant), BlauIndexTenure, BlauIndexGender, BlauIndexNationality, BlauIndexEducational
b. Dependent Variable: ROE

Gambar 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Gambar 2 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi. berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi (R²), nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,007 atau 0,7%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variable independent yaitu board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, board tenure diversity terhadap kinerja keuangan sebesar 0,007 (0,7%). Nilai adjusted R square pada penelitian ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, board tenure diversity terhadap kinerja keuangan dikarenakan hasil uji F (simultan) yang tidak signifikan.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.038 | .065 | | -.587 | .558 |
| | BlauIndexNationality | .107 | .149 | .042 | .719 | .473 |
| | BlauIndexEducational | .299 | .133 | .131 | 2.252 | .025 |
| | BlauIndexGender | -.111 | .153 | -.042 | -.727 | .468 |
| | BlauIndexTenure | -.084 | .111 | -.044 | -.754 | .451 |

a. Dependent Variable: ROE

Gambar 3. Hasil Uji t (parsial)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 1.476 | 4 | .369 | 1.558 | .186 ^b |
| | Residual | 69.856 | 295 | .237 | | |
| | Total | 71.332 | 299 | | | |

a. Dependent Variable: ROE
b. Predictors: (Constant), BlauIndexTenure, BlauIndexGender, BlauIndexNationality, BlauIndexEducational

Gambar 4. Hasil Uji f (simultan)

Gambar 3 menunjukkan hasil uji t (Parsial). Berdasarkan hasil uji t tersebut, variable board nationality diversity, board gender diversity, board tenure diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh pada kinerja keuangan dengan nilai signifikansi masing masing sebesar 0.473, 0.468, 0.451 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Variable board educational background diversity berpengaruh terhadap kinerja keuangan Perusahaan dengan nilai signifikansi 0.025 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Gambar 4 menunjukkan hasil Uji F (Simultan). dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu 0,186. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen yaitu board nationality diversity, board educational background

diversity, board gender diversity, board tenure diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja keuangan yang dalam penelitian ini diukur melalui return on equity,

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dapat diperoleh suatu model persamaan sebagai berikut.

$$Y = -0.038 + 0.107X_1 + 0.299X_2 - 0.111X_3 - 0.84X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja keuangan

α = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = Board Nationality Diversity

X₂ = Board Educational Background Diversity

X₃ = Board Gender Diversity

X₄ = Board Tenure Diversity

ε = error

Sumber: Olahan Peneliti

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -0,038 maka dapat diartikan jika variable independent bernilai 0 (konstan) maka variable dependen yaitu kinerja keuangan yang diukur dengan Return on Equity bernilai -0,038 (-3,8%). Nilai koefisien regresi variable X₁ bernilai positif sebesar 0,107 maka dapat diartikan jika variable X₁ meningkat maka variable dependen akan meningkat. Nilai koefisien regresi variable X₂ bernilai positif sebesar 0,299 maka dapat diartikan jika variable X₂ meningkat maka variable dependen akan meningkat. Nilai koefisien regresi variable X₃ bernilai negatif sebesar -0,111 maka dapat diartikan jika variable X₃ meningkat maka variable dependen akan menurun. Nilai koefisien regresi variable X₄ bernilai negative sebesar -0,84 maka dapat diartikan jika variable X₄ meningkat maka variable dependen akan meningkat. Hasil model regresi linear berganda pada penelitian ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, board tenure diversity terhadap kinerja keuangan dikarenakan hasil uji F (simultan) yang tidak signifikan.

Board nationality diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja Keuangan. Anggota direksi berkewarganegaraan asing masih sangat jarang ditemukan di Indonesia. Anggota dewan berkewarganegaraan asing dengan jumlah kecil tidak mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan) dalam Innayah et al., (2021) yang menyatakan bahwa dewan berkewarganegaraan asing dengan jumlah yang kecil tidak mempengaruhi kinerja perusahaan.

Board educational background diversity berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. hal ini dapat disebabkan oleh tingkat Pendidikan yang tinggi dapat membantu efektivitas perusahaan. Dalam data yang diperoleh dapat terlihat bahwa sebanyak 245 dari total 300 sample memiliki minimal 1 dewan direksi dengan latar belakang Pendidikan master (S2). Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Madyan, M., Setyowati, R. G., & Setiawan, W. R. (2021) menyatakan bahwa secara umum tingkat Pendidikan yang lebih tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai kinerja keuangan yang lebih memuaskan. Dewan direksi dengan Tingkat Pendidikan S2 dan S3 mampu meningkatkan efektivitas dalam mengelola perusahaan dikarenakan kemampuan pemecahan masalah dan pola pikir yang unik serta konektivitas yang lebih luas.

Board gender diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Board Gender diversity tidak mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dikarenakan oleh persepsi kemampuan pria lebih baik dibandingkan dengan wanita. Selain itu, Crawford (2018 : 79) dalam Regina, (2020) menyatakan bahwa wanita cenderung memiliki sifat ramah, lembut, pengertian, mendidik, suka menolong, sadar akan perasaan orang lain, ekspresif, emosional, patuh, dan lebih sensitive. Oleh karena itu, wanita cenderung lebih berhati – hati dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan anggota dewan direksi wanita masih tergolong rendah terutama dalam sektor pertambangan yang masih didominasi oleh pria. Hasil dari uji hipotesis ini pun diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulan, (2022) (Shania et al., 2022). Dalam penelitian tersebut pun, Board gender diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Board tenure diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Kemampuan dewan untuk menyediakan sumber daya yang dibutuhkan kepada Perusahaan. Sumber daya disini dapat diartikan sebagai “hal yang dapat dianggap sebagai ketakutan atau kelemahan dari suatu perusahaan tertentu” (Wernefelt, 1984:172 dalam Hillman, A. J., & Dalziel, T. 2003). Menurut Vafeas (2003) dalam penelitian yang dilakukan oleh Amin & Sunarjanto, (2016) menyatakan masa jabatan yang lama pada anggota dewan direksi dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar. Dengan masa jabatan yang lama tersebut, dewan direksi dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan dari perusahaan. Selain itu, dewan direksi dapat menerapkan strategi maupun keputusan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, seorang dewan direksi yang baru menjabat dituntut untuk membawa suatu perubahan dalam perusahaan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan namun dibutuhkan masa jabatan yang lama untuk mencapai hasil perubahan tersebut. Selain itu, dalam anggota dewan direksi yang heterogen atau beragam secara masa jabatan, akan membutuhkan penyesuaian untuk menerima strategi yang akan diterapkan, bahkan dapat menimbulkan konflik ataupun perbedaan pendapat antar dewan direksi dalam pengambilan keputusan yang strategis, mengingat direktur yang memiliki masa jabatan yang lama lebih berpengalaman di dalam perusahaan tersebut.

Secara simultan board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, board tenure diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan secara signifikan. Hasil dari uji hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Regina, 2020). Penelitian tersebut menyatakan suatu kesimpulan bahwa dewan yang heterogen akan menimbulkan banyak konflik dan pendapat sehingga dalam pengambilan keputusan akan memakan waktu yang lebih lama. Kecepatan dalam pengambilan keputusan merupakan suatu faktor yang penting dalam menghadapi krisis yang dapat terjadi di masa yang akan datang. Walaupun keputusan yang diambil lebih baik namun di saat yang sama, keputusan tersebut diambil dalam waktu yang lama. Hal tersebut akan menyebabkan kinerja perusahaan yang menurun dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, board tenure diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sektor pertambangan yang terdaftar di BEI pada periode 2018-2022 yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa board nationality diversity, board gender diversity, board tenure diversity tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan sedangkan board educational background diversity berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Board nationality diversity yang diukur melalui blau index secara parsial tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur menggunakan Return On Equity (ROE). Hal ini dapat disebabkan oleh keberadaan dewan direksi dengan jumlah yang kecil. Anggota direksi berkewarganegaraan asing masih sangat jarang ditemukan di Indonesia. Oleh karena itu, dengan adanya jumlah dewan direksi berkewarganegaraan asing yang kecil tidak dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Board educational background diversity secara parsial berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hal ini disebabkan oleh tingkat Pendidikan yang lebih tinggi dapat membantu efektivitas dari kinerja perusahaan sehingga dapat meningkatkan perusahaan. seorang dewan direksi dengan latar belakang pendidikan master (S2) ataupun doctor (S3) mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang lebih tinggi, dan pola pikir yang unik serta konektivitas yang luas. Board gender diversity secara parsial tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa kemampuan pria lebih baik dibandingkan dengan wanita. Hal ini pun sejalan dengan data bahwa mayoritas komposisi dewan direksi dalam perusahaan sektor pertambangan merupakan pria. Board tenure diversity secara parsial tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. hal ini disebabkan oleh seorang dewan direksi yang baru menjabat diharapkan untuk membawa suatu perubahan dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik dari keuangan maupun operasional namun dibutuhkan masa jabatan yang lama untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan dan mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, dalam anggota dewan direksi yang heterogen atau beragam secara masa jabatan, akan membutuhkan penyesuaian untuk menerima strategi yang akan diterapkan, bahkan dapat menimbulkan konflik ataupun perbedaan pendapat antar dewan direksi dalam pengambilan keputusan yang strategis. Board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, board tenure diversity secara simultan tidak dapat dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh komposisi dewan yang heterogen atau beragam akan menimbulkan banyak konflik ataupun perbedaan pendapat sehingga dalam pengambilan suatu keputusan yang strategis akan memakan waktu yang lebih lama. Hal tersebut akan menyebabkan kinerja perusahaan menurun dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S. A. P., & Suwarti, T. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 13(02), 585–596.
- Amin, N. N., & Sunarjanto, S. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Fokus Manajerial*, 14(1).
- Hassan, R., & Marimuthu, M. (2016). *Corporate governance, board diversity, and firm value: Examining large companies using panel data approach*.
- Herlisa, H. (2023). *Analisis Rasio Keuangan Sebagai Alat Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pt. Adira Dinamika Multifinance Tbk Periode 2014-2021= Financial Ratios Analysis As A Tool To Measure The Financial Performance Of Pt. Adira Dinamika Multifinance Tbk Period 2014-2021*. Universitas Hasanuddin.
- Hidayat, T., Triwibowo, E., & Marpaung, N. V. (2021). Pengaruh good corporate governance dan kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 6(01), 1–18.
- Innayah, M. N., Pratama, B. C., & Tubastuvi, N. (2021). Board diversity and its effects on performance and risk: A study in banking firms in Indonesia. *Journal of Accounting and Investment*, 22(1), 206–220.
- Regina, A. (2020). *Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan yang Dimoderasi oleh Risiko Bisnis pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018/Anastasia Regina/26160442/M. Budi Widiyo Iryanto*.
- Sarafina, S., & Saifi, M. (2017). *Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan (Studi pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2015)*. Brawijaya University.
- Shania, F., Andriani, P., & Soetanto, T. V. (2022). Board Diversity And Corporate Risk: Evidence From Indonesian Listed Manufacturing Companies In 2016-2019. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 8(2), 106–116.
- Subagja, I. (2019). Peranan Perusahaan Migas Nasional Terhadap Ketersediaan Energi Indonesia (Study di Perusahaan PT. Bahtera Abadi Gas Kabupaten Tuban). *JUSTITIABLE-Jurnal Hukum*, 1(2), 117–130.
- Suri, A. G., Febrianto, R., & Widiastuty, E. (2023). Pengaruh Proporsi Wanita pada Dewan Komisaris dan Direksi serta Kualitas Auditor terhadap Manajemen Laba Riil. *InFestasi*, 19(1), 1–12.
- Wendy, T., & Harnida, M. (2020). Pengaruh penerapan good corporate governance (kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dewan komisaris independen, dan dewan direksi) terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1).
- Wulan, D. F. (2022). Board Diversity and Firm Performance: Evidence from Indonesia. *Prosiding National Seminar on Accounting, Finance, and Economics (NSAFE)*, 2(10).
- Zehnder, E. (2018). *Global Board Diversity Tracker: Who's Really on Board*. Egon

Zehnder International Inc.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
