

Pengaruh Keragaman Dewan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bank Capital)

Bhenu Artha¹, Ali Jufri², Imam Hadiwibowo^{3*} dan Sinta Manggala⁴
Universitas Widy Mataram^{1,4}, Universitas Muhammadiyah Cirebon^{2,3}
E-mail : imam.hadiwibowo@umc.ac.id*

Dikirim : 16 September 2021

Diterima : 24 September 2021

ABSTRACT

Financial performance is an analysis conducted to see the extent to which a company has implemented by using financial implementation rules properly and correctly. Company performance is a description of the financial condition of a company which is analyzed with financial analysis tools, so that it can be known about the good and bad financial condition of a company that reflects work performance in a certain period. This study aims to determine the effect of board diversity on company performance, especially Bank Capital for the period December 2012-December 2019. The results of the analysis show that there is no effect of board diversity on ROA and ROE at Bank Capital for the period December 2012-December 2019. There is no effect of board diversity on ROA and ROE. Bank Capital's performance is due to the percentage of female directors not reaching 50% in the board of directors so that their contribution does not have much influence on the company's strategic decisions.

Keywords: Board Diversity, ROA, ROE

ABSTRAK

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keragaman dewan terhadap kinerja perusahaan khususnya Bank Capital periode Desember 2012-Desember 2019. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh keragaman dewan terhadap ROA maupun ROE di Bank Capital periode Desember 2012-Desember 2019. Tidak adanya pengaruh keragaman Dewan terhadap kinerja Bank Capital disebabkan persentase direktur wanita tidak mencapai 50% dalam jajaran direktur sehingga kontribusinya tidak terlalu berpengaruh terhadap keputusan strategis perusahaan.

Kata Kunci: Keragaman Dewan, ROA, ROE

A. PENDAHULUAN

Kinerja keuangan perusahaan berhubungan erat dengan pengukuran serta penilaian kinerja. Pengukuran kinerja “*performing measurement*” adalah kualifikasi dan efisiensi serta efektivitas perusahaan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi (Budiasni et al., 2020). Semakin baik kinerja keuangan yang dimiliki perusahaan tentu akan diminati investor. Semakin banyak investor menanamkan sahamnya pada perusahaan, maka harga saham akan meningkat. Jika harga saham meningkat tentu nilai perusahaan akan meningkat. Karena nilai saham dapat dilihat dari harga sahamnya. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dewan Direksi dalam melakukan tata kelola perusahaan.

(Ode et al., 2014) mengatakan bahwa masih beragam dan membingungkannya hasil penelitian terhadap peran dewan direksi terhadap kinerja perusahaan mengakibatkan perlunya kajian yang lebih mendalam dalam melihat keragaman dewan direksi berdasarkan komposisi kebangsaan, gender, kualitas dan karakteristik sdm.

Dewan direksi merupakan mekanisme inti tata kelola perusahaan yang membantu mengurangi konflik kepentingan antara manajer dan pemilik, serta antara kelompok pemilik perusahaan yang berbeda, dan juga berperan dalam mengembangkan strategi perusahaan serta memfasilitasi akses perusahaan ke beberapa sumber daya misalnya keuangan dan teknologi (Garanina & Muravyev, 2020). Keragaman gender dewan perusahaan menjadi penting secara ekonomi karena ketika dilihat pada perbedaan jenis kelamin, terdapat perbedaan preferensi dan latar belakang individu dan juga diluar karakteristik individu, misalnya dalam efek tim potensial, dan studi psikologi menemukan perbedaan substansial antara pria dan wanita dalam nilai dan preferensi (Garanina & Muravyev, 2020).

Risiko lebih dihindari oleh wanita, jika dibandingkan dengan pria, bahwa preferensi sosial mereka lebih spesifik terhadap situasi dibandingkan dengan pria, dan bahwa wanita tidak lebih atau kurang berorientasi sosial, tetapi preferensi mereka lebih patuh (Croson & Gneezy, 2009). Direktur wanita memiliki lebih sedikit pengalaman di dewan perusahaan lainnya dan lebih sedikit ikatan dalam jaringan profesional (Galanaki et al., 2013). Kolaborasi tim sangat meningkat ketika tim menyertakan anggota wanita (Bear & Woolley, 2011). Tim bisnis yang lebih seimbang dalam komposisi gendernya berkinerja lebih baik daripada tim yang didominasi pria, meskipun mekanisme yang mendasari secara tepat belum diketahui (Hoogendoorn et al., 2013). Direktur pria memiliki lebih sedikit masalah ketika didalam dewan terdapat direktur wanita (Adams & Ferreira, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keragaman dewan terhadap kinerja perusahaan khususnya Bank Capital periode Desember 2012-Desember 2019.

B. KAJIAN LITERATUR

Tata Kelola Perusahaan (*Corporate Governance*)

Corporate Governance menurut *Cadbury Commite* pada tahun 1992 adalah Seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, kreditur, pemerintah ataupun Karyawan perusahaan dan para pemegang kepentingan. Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) adalah seperti yang tertuang dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance*, diperlukan untuk mendorong

terciptanya pasar yang efisien, transparan dan konsisten dengan peraturan perundang-undangan.

Keragaman Dewan

Menurut (Carter et al., 2011) banyak perusahaan yang menyadari bahwa keragaman gender di dalam perusahaan memberikan beberapa keuntungan untuk perusahaan, diantaranya:

1. Dapat memperbesar kreativitas, karena keragaman dapat menstimulasi pertimbangan alternative yang kurang jelas.
2. Dapat memperbaiki pengambilan keputusan, hal ini disebabkan kelompok yang *homogeny* akan cenderung membawa ke arah groupthink.
3. Dapat Memperbesar fleksibilitas sistem, karena diversitas pada level yang berbeda menghasilkan keterbukaan yang lebih terhadap ide baru secara umum dan toleransi yang lebih besar dalam mengerjakan suatu hal dengan cara yang berbeda.
4. Adanya keputusan manajemen dengan perspektif yang unik, kreativitas dan pendekatan inovatif lainnya.
5. Meningkatkan dalam pengawasan manajemen.
6. Menyediakan akses ke dalam konstitusi yang lebih dan sumber lingkungan eksternal lainnya.
7. Menyediakan legitimasi untuk perusahaan dengan konstitusi baik internal maupun eksternal.

Kinerja Keuangan

Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran manajemen. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai. Pengukuran kinerja keuangan berdasarkan akuntansi yang cukup sering digunakan adalah dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan dapat membantu untuk mengidentifikasi beberapa kelemahan dan kekuatan perusahaan. Para manajer keuangan bisa menggunakan rasio keuangan untuk mengukur kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Banyak cara untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. Namun yang paling sering digunakan adalah ROA dan ROE, misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Supit et al., 2018) dan (Roika et al., 2019).

Teori Keagenan

Teori Keagenan adalah teori yang menjelaskan hubungan kontrak antara pihak yang memberi wewenang dengan pihak yang menerima wewenang untuk melakukan sejumlah jasa dan pemberian wewenang dalam pengambilan keputusan, teori keagenan pertama kali dikenalkan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Teori Keagenan berpendapat bahwa belum ada hubungan yang jelas jika keragaman direksi memungkinkan adanya pengawasan yang lebih baik.

Teori Stewardship

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

Teori Ketergantungan Sumber Daya

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

Teori Psikologi Sosial

Teori Psikologi Sosial berpendapat bahwa Keragaman Direksi mungkin tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan. Meskipun anggota lebih beragam dan dapat menimbulkan ide ide kreatif dan inovatis didalam perusahaan, namun pengambilan keputusan akan menjadi lambat.

C. PELAKSAAAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Bajpai, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Bank Capital karena penelitian ini merupakan studi kasus. Pemilihan Bank Capital karena jarang dilakukan penelitian tentangnya. Penelitian ini menggunakan data laporan keuangan triwulan dan laporan tahunan Bank Capital yang diperoleh dari laman bankcapital.co.id. Penelitian ini menggunakan periode Desember 2012 – Desember 2019.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier (Bajpai, 2018), karena menggunakan satu variabel independen dan dua variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah keragaman dewan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *return on assets* (ROA) dan *return on equity* (ROE).

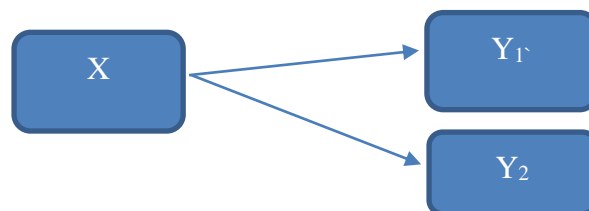
Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keragaman dewan : persentase direktur wanita di jajaran dewan

ROA : angka ROA yang ditunjukkan di laporan keuangan triwulanan

ROE : angka ROE yang ditunjukkan di laporan keuangan triwulanan

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menganalisis data, persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1X + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_2X + e_2$$

Keterangan:

Y_1	= ROA	X	= Keragaman dewan
Y_2	= ROE	a_1, a_2	= konstanta
b_1, b_2	= koefisien regresi	e_1, e_2	= <i>error</i>

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi pada Y_1 (ROA) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. R square ROA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 ^a	0.066	0.032	0.004

a. Predictors: (Constant), bg

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 1 tersebut menunjukkan angka R square sebesar 0,066 artinya variabel keragaman dewan menjelaskan variabel ROA sebesar 66% dan 34% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis pengaruh keragaman dewan terhadap ROA dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Pengaruh Keragaman Dewan terhadap ROA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0.008	0.003		2.883	0.008
bg	0.017	0.012	0.258	1.386	0.177

a. Dependent Variable: roa

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 2 menunjukkan bahwa angka sig = 0,0177 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh keragaman dewan terhadap ROA di Bank Capital periode Desember 2012 – Desember 2019. Hasil analisis regresi pada Y_2 (ROE) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. R square ROE

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.104 ^a	0.011	-0.026	0.026

a. Predictors: (Constant), bg

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 3 diatas menunjukkan angka R square sebesar 0,011 artinya variabel keragaman dewan menjelaskan variabel ROE sebesar 11% dan 89% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis pengaruh keragaman dewan terhadap ROE dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Pengaruh Keragaman Dewan terhadap ROE

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	0.084	0.017		4.947	0
bg	0.041	0.104	0.543	0.592	

a. Dependent Variable: roe

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4 menunjukkan bahwa angka sig = 0,0592 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh keragaman dewan terhadap ROE di Bank Capital periode Desember 2012 – Desember 2019. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh keragaman dewan terhadap ROA maupun ROE di Bank Capital periode Desember 2012 – Desember 2019. Hal ini senada dengan beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya (Carter et al., 2010; Marinova et al., 2016; Martinez-Jimenez et al., 2020; Miller, Toyah; del-Carmen Triana, 2009; Rose & Rose, 2007). Tidak adanya pengaruh keragaman dewan terhadap kinerja Bank Capital disebabkan persentase direktur wanita tidak mencapai 50% dalam jajaran direktur sehingga kontribusinya tidak terlalu berpengaruh terhadap keputusan strategis perusahaan.

E. PENUTUP

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh keragaman dewan terhadap ROA maupun ROE di Bank Capital periode Desember 2012 - Desember 2019. Hasil yang didapatkan menjelaskan bahwa perusahaan sub sektor Bank Capital yang terlisting di BEI memiliki asumsi yang kuat bahwa perusahaan merupakan perusahaan yang sudah mapan serta dimiliki secara Internasional sehingga muncul aspek keragaman kebangsaan dalam dewan direksi, ini memunculkan perbedaan gaya, budaya dan karakteristik SDM yang berpotensi munculnya konflik yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengakibatkan biasanya penilaian perusahaan karena cenderung puas dengan merek yang sudah kuat dan kurang memperhatikan pengembangan kemampuan, keahlian dan keunggulan perusahaan agar tetap kompetitif dalam persaingan (Karina & Marcia, 2021). (Ode et al., 2014) *Top Manajemen Team* (TMT) merupakan faktor penting dalam membangun kinerja perusahaan, salah satu yang dianggap paling penting merupakan keragaman dari anggota TMT. Karena keragaman anggota TMT yang menentukan pengembangan kemampuan, skill dan ability dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Bajpai, N. (2018). *Business Research Methods*. 362.
- Bear, J. B., & Woolley, A. W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146–153.
<https://doi.org/10.1179/030801811X13013181961473>
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & ... (2020). Evaluasi Kinerja Keuangan pada Pengembangan Jaringan 4G PT. Telekomunikasi Indonesia di Singaraja. *Jurnal Akuntansi ...*, 11(1), 107–114.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JAP/article/view/26078>
- Carter, D. A., D'Souza, F. P., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2011). The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance. *SSRN Electronic Journal*, 1–41.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1106698>
- 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*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Diepen, N. van. (2015). The Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance – Evidence from the Netherlands Supervisors : 5th IBA Bachelor Thesis Conference, 1–12.
- Galanaki, E., Papalexandris, N., Halikias, J., Galanaki, E., Papalexandris, N., Halikias, J., Burke, S., Collins, K. M., Brandt, T., & Laiho, M. (2013). *Gender in Management : An International Journal Article information :*
- Garanina, T., & Muravyev, A. (2020). The gender composition of corporate boards and firm performance: Evidence from Russia. *Emerging Markets Review*, xxx, 100772.
<https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100772>
- Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H., & Van Praag, M. (2013). The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment. *Management Science*, 59(7), 1514–1528. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1674>
- Karina, R., & Marcia, S. (2021). Analisa Pengaruh Keragaman Dewan Direksi dan Audit terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science Htps://Journal.Uib.Ac.Id/Index.Php/Combines*, 1(1), 1114–1126.
- Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C. (2016). Gender diversity and firm performance: evidence from Dutch and Danish boardrooms. *International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1777–1790. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1079229>
- Martinez-Jimenez, R., Hernández-Ortiz, M. J., & Cabrera Fernández, A. I. (2020). Gender diversity influence on board effectiveness and business performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2019-0206>
- Miller, Toyah; del-Carmen Triana, M. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom : Mediators of the Board Diversity – Firm Performance Relationship Toyah Miller and María del Carmen Triana. *Journal of Management Studies*, July.
- Nordberg, D. (2008). The ethics of corporate governance. *Journal Of General Management*, 33(4), 35–52. <https://doi.org/10.1080/00346768200000037>
- Ode, L., Ardiansyah, M., & Adnan, M. A. (2014). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Enterprise Risk Management. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 23(2), 89–105.

- Prihatiningtias, Y. W. (2012). Gender diversity in the boardroom and firm performance : evidence from indonesian publicly- listed financial firms a thesis submitted to the university of canberra for the degree of doctor of business administration. *Business Strategy and the Environment*, 1–275. http://www.canberra.edu.au/researchrepository/file/a669fbb3-5a71-e95b-ac65-7fc71b83691c/1/full_text.pdf
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*, 15(2), 115–128. <https://doi.org/10.18860/iq.v15i2.7033>
- Rose, C., & Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance ? The Danish evidence . Corporate Governance : An International Does female board representation influence firm performance ? The Danish evidence. *Corporate Governance*, 15(2), 404–413.
- Supit, R. M., Rompis, S. Y. R., & Lefrandt, L. I. R. (2018). Model Pemilihan Moda Transportasi Online di Kota Manado Supit, R. M., S. Y. R. Rompis, and L. I. R. Lefrandt. 2018. ‘Model Pemilihan Moda Transportasi Online Di Kota Manado’. *Jurnal Sipil Statik* 7(1):35–47. *Jurnal Sipil Statik*, 7(1), 35–47. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jss/article/view/21328>