



## **DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS PADA PERUSAHAAN DIGITAL KREATIF DAN KINERJA KEUANGAN**

Erna Hernawati

Retna Sari

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

[erna.hernawati@upnvj.ac.id](mailto:erna.hernawati@upnvj.ac.id)

[retnasari@upnvj.ac.id](mailto:retnasari@upnvj.ac.id)

### **Abstrak**

Perusahaan periklanan pada era industry 4.0 dan era society 5.0 menghadapi tantangan yang berat, di era digital dan era social media dimana makin banyak penyedia konten kreatif dan iklan, yang dapat dimasuki oleh individu seperti selebgram dan youtuber dan tidak menjadi dominasi perusahaan besar saja. Hal ini menjadikan manajemen perusahaan periklanan perlu melakukan transformasi dan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan daya saing agar mampu bertahan. Dalam mengambil keputusan strategis, pengawasan yang efektif dari dewan komisaris memegang peranan penting agar selaras dengan kepentingan pemegang saham. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh diversitas dewan komisaris terhadap kinerja keuangan. Menggunakan uji regresi data panel pada perusahaan periklanan yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019, hasil penelitian ini membuktikan bahwa diversitas pendidikan dan diversitas pengalaman dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa untuk perusahaan periklanan terbukti secara empiris dipengaruhi oleh diversitas dewan komisaris meliputi aspek pendidikan dan pengalaman.

**Kata Kunci:** diversitas dewan komisaris; kinerja keuangan;

### **Abstract**

*Advertising companies in the era of industry 4.0 and the era of society 5.0 face formidable challenges, in the digital and social media eras where the existences of creative content creators and advertising providers are not dominated by big companies anymore but individuals such as celebrities and youtubers. This makes the management of advertising companies need to conduct transformations and various strategic steps to increase*



*competitiveness to survive. In making strategic decisions, the effective supervision of the board of commissioners plays an important role to align with the interests of shareholders. This study aims to investigate the effect of board of commissioner's diversity on financial performance. Using multiple linear regression tests on advertising companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2017-2019, the results of this study prove that the diversity of the board of directors affects financial performance. This study contributes to providing empirical evidence of the effect of board of commissioner's diversity which consists of 6 components on the financial performance of advertising companies, which are the creative digital industry sector. The result is 2 of 6 component diversity, which are education and experience are proven to be components that have impact on firm performance especially in digital creative industry.*

**Keywords:** *Board of Commissioners, Diversity, Firm Performance, Creative Industry*

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital membuat perusahaan harus bertransformasi dan mengutamakan inovasi dan kreatifitas untuk dapat eksis dan memenangkan persaingan terlebih pada perusahaan sector barang konsumen non primer yang bergerak pada bidang industry kreatif. Perusahaan periklanan pada industry 4.0 dan society 5.0 menghadapi tantangan berat, di era digital dan era social media dimana makin banyak penyedia konten kreatif dan iklan, yang dapat dimasuki oleh individu seperti selebgram dan youtuber dan tidak menjadi dominasi perusahaan besar saja. Hal ini menjadikan manajemen perusahaan periklanan perlu melakukan transformasi dan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan daya saing agar mampu bertahan.

Selain perkembangan teknologi digital, isu sustainability menjadi hal penting dan strategis yang harus diperhatikan semua perusahaan termasuk perusahaan komunikasi dan periklanan, hal ini sesuai dengan Jones et al (2016) dan Skare & Hasic (2016) menyebutkan bahwa perusahaan marketing dan periklanan harus bertransformasi menjadi bagian untuk mewujudkan *sustainable future* yaitu dengan memperhatikan aspek keberlanjutan perusahaan meliputi profit, people dan planet (3P) dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Hal inilah yang membuat manajer perusahaan periklanan aktif melakukan berbagai langkah strategis dan inovatif, mengambil berbagai keputusan untuk meningkatkan kinerja keuangan.

Sesuai dengan teori agensi oleh Jensen dan Meckling (1976) manajer ialah agen untuk mewakili principal, dan diharapkan manajer dapat mengambil keputusan yang selaras dengan kepentingan principal, untuk itu dalam menjalankan atau mengelola perusahaan, diharapkan keputusan manajer bersifat efektif dan terhindar dari kepentingan oportunistis. Jensen dan Meckling (1976) menyebutkan banyak dapat ditempuh untuk memastikan bahwa manajer selalu bertindak dengan tidak mengorbankan kepentingan principal, dengan mekanisme pengawasan melalui corporate governance. Literatur mengenai corporate governance menunjukkan bahwa jumlah anggota komisaris independent, dan karakteristik individu komisaris independent seperti Background Pendidikan, kompetensi, keahlian dan usia merupakan factor yang membentuk kualitas pengawasan dewan

komisaris (Ariefiara dan Utama, 2018; Marsahala et. al., 2020; Salsabila et.al., 2021). Beberapa penelitian berpendapat perbedaan karakteristik dari dewan komisaris atau diversitas dewan memegang peranan penting dalam melakukan pengawasan terhadap tata Kelola perusahaan (corporate governance) (Rahayu dan Nugroho, 2014; Górska, 2016; Hassan dan Marimuthu, 2016; Sproten et al., 2018; Hamdani dan Hatane, 2017; Mintah dan Schadewitz, 2018; Issa et al., 2019; Saputra, 2019; Yogiswari dan Badera, 2019; Ramdhanía et al., 2020; Putri, 2020; Putri, 2020;).

Penelitian ini dilakukan sebelumnya terkait pengaruh diversitas dewan komisaris pada kinerja perusahaan menunjukkan perbedaan hasil penelitiannya. Menurut Putri (2020) pendapat bahwa komisaris asing tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, Sementara usia dan pendidikan dewan komisaris masing-masing mempunyai pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja perusahaan. Komisaris asing tidak pengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena penelitian tersebut terdapat data yang terkait keberadaan komisaris asing cukup sedikit sehingga dirasa tidak mampu memberi pengaruh yang besar. Menurut Issa et al. (2019) bahwa pengaruh signifikan yang positif dewan komisaris wanita terhadap kinerja perusahaan. Namun penelitian beda dari penelitian Hassan dan Marimuthu (2016) pendapat keberadaan komisaris wanita tidak memberikan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun untuk usia komisaris terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kemudian ada beda dari penelitian yang dilakukan Saputra (2019) bahwa dewan komisaris wanita dan usia dewan komisaris tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan keberadaan dewan komisaris asing memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Menurut Vintilă dan Gherghina (2013) pendapat bahwa pengaruh signifikan negatif komisaris independen terhadap kinerja perusahaan.

Perbedaan hasil riset tersebut memberikan bukti bahwa pengaruh diversitas dewan komisaris dalam monitoring terhadap aktivitas manajer yang pada akhirnya berdampak pada kinerja menjadi tidak dapat disimpulkan sehingga masih terbuka kesempatan untuk dilakukan penelitian terlebih pada sector industry kreatif yaitu sector periklanan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa bukti empiris pengaruh kualitas monitoring melalui diversitas dewan komisaris pada kinerja keuangan perusahaan digital kreatif yaitu subsektor periklanan dan media yang terdaftar di BEI periode 2017-2019. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi dalam tambahan indicator pengawasan dewan yaitu diversitas jenis kelamin, usia, Pendidikan, independensi, kebangsaan, dan pengalaman.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Keagenan**

Jensen dan Meckling (1976) mengemukakan perusahaan merupakan nexus of contract, dimana terdapat kontrak/hubungan beberapa pihak yaitu agen dan principal dimana agen ini merupakan pihak yang mengelola kekayaan principal. Pada perusahaan terbuka, agen sesuai dengan teori keagenan merupakan manajer

dan principal adalah pemegang saham sebagai pemilik perusahaan. Pada teori keagenan ini prinsipal atau para pemegang saham mempercayakan pengelolaan perusahaan kepada manajer, dengan mendelegasikan tugas dan wewenang kepada agen. Disisi lain, manajer sebagai agen merupakan pihak diberikan amanah dari principal untuk menjadi wakil mereka dalam mengelola kekayaan pemilik perusahaan. Menurut Kurniawansyah et al. (2018) teori keagenan memberikan implikasi organisasi ialah perlakuan terhadap informasi dan implikasi resiko. Keberadaan prinsipal dan agen mempunyai kepentingannya sendiri berakibat muncul *conflict of interest*. Konflik kepentingan terjadi muncul masalah keagenan (*agency problem*), jika permasalahan ini apabila biarkan akan merugikan pihak prinsipal. Dalam hubungan keagenan ini, manajer seringkali dihadapkan oleh konflik kepentingan, dimana di satu sisi manajer berkepentingan untuk memaksimalkan keuntungannya dengan mengorbankan kepentingan principal. Di satu sisi, principal membutuhkan suatu mekanisme yang meyakinkan bahwa manajer akan bertindak rasional dan akan selalu memaksimalkan kekayaan pemegang saham dalam setiap keputusannya. Untuk itu Arieftiara dan Utama (2018) menyebutkan bahwa diperlukan mekanisme corporate governance untuk mengawasi segala tindakan manajer sehingga kepentingan principal dapat terkawal oleh manajer (agen).

### **Diversitas Jenis Kelamin Dewan Komisaris dan Kinerja Perusahaan**

Keberagaman jenis kelamin dalam dewan komisaris merupakan bagian dari budaya organisasi yang mempengaruhi pola penugasan dan kepemimpinan (Górska, 2016). Pada banyak literatur menemukan bahwa komisaris wanita cenderung bertindak lebih detil, lebih spesifik, lebih mengutamakan intuisi dan perasaan, dibandingkan komisaris pria. Hingga didapat bahwa dewan komisaris wanita cenderung menerima pendapat. Karakteristik wanita sedikit peluang menerapkan gaya yang otoriter, karena sistem autokrasi pada wanita rendah daripada pria. Dewan komisaris wanita berorientasi kepada tugas daripada pria yang berorientasi pada pihak lainnya. Namun, relasi yang dimiliki dewan komisaris pria dengan pihak lainnya yang lebih luas. Dengan makin fleksibel atau makin terbuka komisaris wanita dalam menerima/mengawasi manajer dan keputusan strategis dalam pengelolaan industry kreatif, maka dapat berdampak pada makin berfluktuatif kinerja keuangan perusahaan (Ramdhanita et al., 2020; Hamdani dan Hatane, 2017; Mintah dan Schadewitz, 2018; dan Issa et al., 2019).

H1 : Diversitas Jenis Kelamin Dewan Komisaris berpengaruh pada Kinerja Perusahaan.

### **Diversitas Usia Dewan Komisaris dan Kinerja Perusahaan**

Dalam literatur keperilakuan, perbedaan usia membawa dampak pada perbedaan tipe kepemimpinan, preferensi terhadap resiko dan toleransi terhadap agresifitas. Pengelompokan usia dewan komisaris dapat dibedakan menjadi tiga kelompok, masa dewasa, perkembangan dewasa dini (18-40th), dewasa madya (40-60th), dan dewasa akhir (> 60th). Perkembangan dewasa madya terdapat 2 bagian yaitu madya dini (40-50th) dan madya lanjut (50-60th). Hingga dalam perkembangan dewasa dini dan madya dini memiliki kisaran usia 50th kebawah

masuk kategori dewan komisaris usia muda, sedangkan untuk perkembangan dewasa madya lanjut dan dewasa akhir memiliki kisaran usia diatas 50 tahun masuk kategori dewan komisaris usia tua (Ahjuri, 2019, hlm. 142) Lebih lanjut saat mengatasi kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi, seseorang dengan usia yang lebih tua cenderung akan semakin menghindari resiko yang tinggi, dikarenakan kondisi ketidakpastian lingkungan telah membawa resiko pada level tertentu, dan untuk itu komisaris yang usianya lebih tua (senior) tidak akan menambah potensi resiko yang timbul lebih besar lagi, sehingga pola pengawasan terhadap manajer akan semakin ketat dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Sproten et al., 2018). Sejalan dengan hal tersebut Lizárraga et al. (2007) Putri (2020) dan Hassan dan Marimuthu (2016) menemukan komisaris yang usia lebih muda cenderung memiliki gejala emosi yang lebih tinggi, saat perusahaan menghadapi kondisi ketidakpastian yang lebih tinggi, maka komisaris yang usianya lebih muda cenderung untuk merasa tertantang dan semakin berani mengambil resiko sehingga dalam pengawasan kepada manajer akan cenderung menyetujui keputusan yang agresif yang dampak utamanya adalah memaksimalkan kinerja keuangan perusahaan tanpa mempertimbangkan tambahan potensi resiko yang dapat timbul dan dihadapi perusahaan pada masa akan datang. Dengan begitu semakin beragam rentang usia anggota dewan komisaris maka semakin berfluktuasi kinerja keuangan perusahaan.

H2 : Diversitas Usia Dewan Komisaris berpengaruh pada Kinerja Perusahaan.

### **Diversitas Background Pendidikan Dewan Komisaris dan Kinerja Perusahaan**

Salah satu karakteristik utama yang menentukan kualitas pengawasan dewan komisaris adalah kualifikasi Pendidikan/Background Pendidikan. Alhady et al. (2020) dan Khairunnisa (2019) menemukan bahwa karakteristik Pendidikan dan keahlian dewan komisaris berpengaruh terhadap ketepatan dalam pemberian arahan dan efektivitas pengawasan kepada aktivitas manajer. Background Pendidikan yang relevan dengan bisnis dan ekonomi dapat menjadi modal dasar dewan komisaris dalam melakukan tugasnya yaitu memberikan arahan, pendampingan dan pengawasan atas segala aktivitas manajer dalam mengelola perusahaan. Penguasaan terhadap bisnis dan ekonomi membuat dewan komisaris mampu memahami kondisi dan konteks bisnis perusahaan sehingga dapat memberikan dasar dewan komisaris dalam menganalisis, menilai dan mereview kebijakan/keputusan yang akan diambil oleh manajer, dengan demikian akan terhindar dari keputusan manajer yang terlalu agresif atau keputusan oportunistik manajer yang akan berdampak buruk bagi kinerja keuangan perusahaan. Pemahaman yang lebih baik oleh dewan komisaris atas kondisi bisnis dan ekonomi, dapat memberikan wawasan yang lebih luas dalam mencermati aktivitas dan keputusan manajer sehingga mampu mendukung/menghindarkan perusahaan pada potensi resiko karena salah memutuskan dan akhirnya dapat berdampak pada fluktuasi kinerja keuangan perusahaan (Rahayu dan Nugroho, 2014; Putri, 2020; Saputra, 2019; dan Yogiswari dan Badera, 2019)

H3 : Diversitas Background Pendidikan Dewan Komisaris berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

### **Diversitas Independensi Dewan Komisaris dan Kinerja Perusahaan**

Peraturan OJK Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Komisaris dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik menyebutkan independensi dewan komisaris merupakan hal wajib dipenuhi oleh perusahaan emiten bursa efek dalam rangka melindungi pemegang saham, yaitu minimal sebanyak 30 Persen dari seluruh anggota dewan komisaris. Independensi menjadi garansi bahwa komisaris tidak bias dan tidak mendukung keputusan manajer tanpa pertimbangan dalam sudut pandang yang netral atau memihak kepentingan tertentu selain kepentingan pemegang saham, misalnya berpihak kepada kepentingan manajer, karyawan, komisaris maupun pihak afiliasi (Alhady et al., 2021; Supriatna dan Ermond, 2019)

Adanya komisaris independent, Samin dan Wijaya (2015) mengatakan beda strategi dan mampu naikan kinerja perusahaan. Disisi lain adanya dewan komisaris non independen memiliki keterkaitan perusahaan, dikatakan dewan komisaris ini memiliki hubungan dengan perusahaan hingga lebih paham jalannya operasional perusahaan tersebut. Sejalan dengan hal itu, Vintilä dan Gherghina (2013) dan Shaki et al. (2020) pengaruh yang signifikan diversitas independensi dewan komisaris pada nilai perusahaan.

H4 : Diversitas Independensi Dewan Komisaris berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

### **Diversitas Kebangsaan Dewan Komisaris dan Nilai Perusahaan**

Perbedaan budaya dewan komisaris yang berasal dari perbedaan kebangsaan asal mempengaruhi pola pikir, persepsi dan gaya kepemimpinan termasuk preferensi resiko. Jogulu dan Wood (2008) menyebutkan bahwa beda budaya berperan penting pada pengaruh persepsi membentuk pemimpin efektif pada masyarakat berbeda, hingga budaya dapat efek yang jelas pada pandang dan ekspektasinya beda dengan individu di masyarakat tertentu jika melakukan sesuatu.

Adanya dewan komisaris yang berwarganegara asing diharapkan memiliki sudut pandang dan pengalaman yang berbeda dibandingkan dengan dewan komisaris dari Indonesia. Akan tetapi jelas, jika dewan komisaris didominasi oleh warga negara Indonesia, akan dapat lebih mudah memahami budaya organisasi dan pola piker manajer dalam mengambil keputusan serta kebiasaan dan pola kondisi ekonomi makro yang tidak dimiliki oleh dewan komisaris asing. Hal ini membawa dampak perbedaan terhadap pola pengawasan terhadap aktivitas manajer sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja keuangan perusahaan (Saputra, 2019, Yogiswari dan Badera, 2019).

H5 : Diversitas Kebangsaan Dewan Komisaris berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

### **Diversitas Pengalaman Dewan Komisaris dan Nilai Perusahaan**

Efektivitas pengawasan komisaris ditentukan pula oleh tingkat pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pengalaman terhadap lingkungan bisnis dan operasional perusahaan maka semakin dewan komisaris dapat melakukan

pengawasan yang efektif dan tepat dalam mengawal keputusan manajer (Shivashankar et al., 2020). Hal ini dikarena semakin luas dan pengalaman yang dimiliki sehingga pemahaman terhadap kebijakan dan prosedur internal perusahaan dan dapat mengawal keputusan manajer dengan tepat.

Broto (2019) dan Alhady et al (2021) menyatakan bahwa semakin lama pengalaman dewan komisaris maka makin dapat memahami pola preferensi resiko manajer sehingga dapat memberikan dasar yang kuat dalam menyetujui atau menolak keputusan manajer yang tidak sejalan dengan kepentingan pemegang saham dan pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja keuangan perusahaan.  
H6 : Diversitas Pengalaman Dewan Komisaris berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pengukuran variable**

Kinerja perusahaan merupakan hasil operasional perusahaan pada tahun tersebut. Diukur menggunakan Ratio Return on Equity (ROE), mengikuti Brigham & Houston (2020) menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{ROE} = \frac{\text{Net income after tax}}{\text{Total Equity}}$$

Diversitas jenis kelamin komisaris diukur dengan persentasi keberadaan dewan komisaris wanita atas keseluruhan dewan komisaris. Pengukuran ini merujuk pada penelitian Shaki et al. (2020).

Diversitas usia dewan komisaris diukur dengan persentasi keberadaan dewan komisaris berusia 50th kebawah atas keseluruhan dewan komisaris. Pengukuran ini merujuk pada penelitian Saputra (2019).

Diversitas Background pendidikan dewan komisaris diukur dengan persentasi keberadaan dewan komisaris Background pendidikan ekonomi dan bisnis atas keseluruhan dewan komisaris. Pengukuran ini merujuk pada penelitian Saputra (2019)

Diversitas independensi dewan komisaris diukur dengan persentasi keberadaan dewan komisaris independen atas seluruhan dewan komisaris. Pengukuran ini merujuk pada penelitian Shaki et al. (2020).

Diversitas kebangsaan dewan komisaris diukur dengan persentasi keberadaan dewan komisaris berkebangsaan asing atas seluruhan dewan komisaris. Pengukuran ini didasarkan pada penelitian Putri (2020).

Diversitas pengalaman dewan komisaris diukur dengan persentasi keberadaan dewan komisaris berpengalaman tersebut atas seluruhan dewan komisaris. Pengukuran ini merujuk pada penelitian Putri (2020).

### **Prosedur pengambilan sampel**

Penelitian ini memiliki populasi penelitian perusahaan subsektor periklanan terdaftar di BEI tahun 2017-2019 yaitu dengan total populasi adalah 15 perusahaan. Metode sampling yang digunakan adalah full sampling atau sampel jenuh.

**Uji Model**

Langrange Multiplier (LM) Test (Test for poolability) dapat digunakan untuk memeriksa apakah pooled regression sesuai atau tidak. Nilai Probabilitas Breusch-Pagan adalah 0,0391 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak yang berarti estimasi yang baik pada regresi data panel adalah model random effect.

**Table 4. Langrange Multiplier (LM) Test**

Null (no rand. effect) Alternative	Cross-section One-sided	Period One-sided	Both
Breusch-Pagan	5.767770 (0.0183)	1.122708 (0.2893)	6.890478 (0.0391)
Kinerja Keuangan	2.329575 (0.0118)	-1.059579 (0.8553)	3.190916 (0.04243)

Berikut merupakan model regresi data panel dalam menguji hipotesis:  
**ROE<sub>it</sub> = -1.650387 + 0.4657179 \* JK - .3605341 \* USIA + 1.836718 \* Pnddk - .2289497 \* Independen + -.4948488 \* Kebangsaan + 1.023008 \* Pengalaman + e<sub>it</sub>**  
 Dimana:

- Y<sub>it</sub> = Kinerja Perusahaan
- X<sub>1</sub> = Diversitas Jenis Kelamin Dewan Komisaris
- X<sub>2</sub> = Diversitas Usia Dewan Komisaris
- X<sub>3</sub> = Diversitas Background Pendidikan Dewan Komisaris
- X<sub>4</sub> = Diversitas Independensi Dewan Komisaris
- X<sub>5</sub> = Diversitas Kebangsaan Dewan Komisaris
- X<sub>6</sub> = Diversitas Pengalaman Dewan Komisaris
- e<sub>it</sub> = Standar error

Uji F atau uji koefisien regresi secara simultan, taraf signifikansi = 5%, ada pengaruh variabel independen terhadap Kinerja Keuangan dengan F = 9,2702 dan probabilitas F statistik = 0,000 < 0,05.

**Table 5. Hypothesis testing**

R-sq:		Obs per group:				
within = 0.1938		min = 3				
between = 0.6252		avg = 3.0				
overall = 0.3563		max = 3				
		Wald chi2(6) = 21.03				
corr(u_i, X) = 0 (assumed)		Prob > chi2 = 0.0018				
ROE	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
JK	.4657179	.623507	0.75	0.455	-.7563334	1.687769
Usia	-.3605341	.5112209	-0.71	0.481	-1.362509	.6414403
pnddk	1.836718	.660719	2.78	0.005	.5417324	3.131703
Independen	-.2289497	.5827705	-0.39	0.694	-1.371159	.9132594
kebangsaan	-.4948488	.7350175	-0.67	0.501	-1.935457	.945759
Pengalaman	1.023008	.492155	2.08	0.038	.0584014	1.987614
_cons	-1.650387	.4765383	-3.46	0.001	-2.584385	-.7163896



Pada pengujian simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dimana hipotesis nol akan ditolak jika nilai statistik wald  $\chi^2 >$  nilai chi-kuadrat tabel atau jika  $(\text{Prob} > \chi^2) < .$  Jika nilai  $(\text{Prob} > \chi^2) = 0$  berarti  $(\text{Prob} > \chi^2) < (0,05)$ . Tabel 5 di atas,  $\text{Prob} > \chi^2 = 0,0018 (< \alpha (0,05))$  hipotesis nol ditolak, artinya model dapat diterima secara simultan.

Regresi parsial diperkirakan dengan probabilitas adalah signifikan yaitu Pendidikan dan Pengalaman pada taraf signifikansi 5%. Koefisien determinasi R-kuadrat adalah angka koefisien tunjukan variasi suatu variabel terhadap variabel lain dengan persentasi. R-kuadrat untuk keseluruhan = 0,3563 menentukan persentasi variabel dependen kinerja keuangan diukur dengan Return on Equity yang disebabkan oleh variabel independen adalah 35,63%.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian model regresi secara parsial telah menunjukkan bahwa diversitas jenis kelamin dewan komisaris tidak berpengaruh yang berarti ditolaknya hipotesis pertama. Diversitas jenis kelamin dewan komisaris yang dihitung dengan persentasi keberadaan dewan komisaris wanita atas keseluruhan dewan komisaris di perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil ini berlawanan dengan teori bahwa keadaan dewan komisaris wanita yang sama banyaknya dengan dewan komisaris pria di perusahaan merupakan penerapan dari good corporate governance yang mana penerapan ini akan memberikan pengaruh bagi perusahaan karena kinerja keuangan diukur dengan profitabilitas. Hasil ini juga berlawanan dengan teori keagenan yang pendapat bahwa penerapan good corporate governance sebagai strategi untuk mengatasi permasalahan keagenan, sehingga diharapkan keberadaan dewan komisaris yang beragam dapat menjadikan solusi untuk mengatasi masalah keagenan. Implikasi dari hal tersebut akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Diversitas jenis kelamin dewan komisaris menjadi sinyal positif kepada pemilik perusahaan bahwa keberadaan dewan komisaris yang beragam akan memberikan dampak yang mampu mempengaruhi kinerja keuangan, terlihat dari kinerja keuangan yang defisit tercatat yaitu sebanyak 12 pengamatan yang memiliki diversitas jenis kelamin dewan komisaris yang baik. Sehingga sedikit diversitas jenis kelamin dewan komisaris tersebut menjadi penyebab tidak berpengaruhnya pada kinerja keuangan, diperlukan memperbanyak keberadaan dewan komisaris wanita agar terjadi keseimbangan yang membuat adanya diversitas di dalam dewan komisaris. Karena ada diversitas jenis kelamin dewan komisaris, tidak memerlukan adanya dewan komisaris pria yang lebih memiliki ketegasan dan sifatnya yang lebih otoriter, tapi diperlukan dewan komisaris wanita yang lebih demokratis memberikan kebebasan pada bawahan (Górska, 2016). Adanya keseimbangan antara dewan komisaris wanita dan pria yang menandakan adanya diversitas jenis kelamin dewan komisaris baik, diharapkan dapat memberi efek pada kinerja keuangan. Hasil penelitian searah pada Tarigan et al., (2018) yaitu jenis kelamin tidak memberikan dampak kinerja keuangan bagi perusahaan.

Hasil pengujian model regresi secara parsial menunjukkan jika diversitas usia dewan komisaris tidak pengaruh terhadap kinerja keuangan. Diversitas usia dewan komisaris yang dihitung menggunakan persentasi keberadaan dewan komisaris yang berusia 50th kebawah atas seluruhan dewan komisaris di perusahaan, hal tersebut tidak searah pada teori yang menyatakan keberadaan dewan komisaris berusia 50th kebawah yang sama banyaknya dengan dewan komisaris berusia diatas 50th perusahaan merupakan penerapan dari *good corporate governance* yang mana penerapan ini akan membuat kinerja keuangan semakin meningkat. Hasil ini juga tidak sama pada teori keagenan yang menyatakan bahwa penerapan *good corporate governance* sebagai strategi untuk mengatasi permasalahan keagenan, dalam industri periklanan usia tidak menjadi kendala dalam berprestasi untuk menghasilkan profitabilitas, yang menjadi titik point adalah kreativitas dan inovasi sehingga usia tidak menjadi batasan bagi perusahaan sepanjang kreativitas dan inovasi dimiliki oleh dewan komisaris, sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu usia tidak berpengaruh terhadap perolehan profit. Hal yang menjadi penyebab usia tidak mempengaruhi kinerja keuangan adalah kemungkinan adanya kesalahan dalam pengambilan keputusan dewan komisaris. Hal ini dikarena masih kecil pengalaman dewan komisaris berusia muda untuk mengatasi tekanan dalam keputusan (Lizárraga et al., 2007). Daripadaitu dikarena dewan komisaris muda lebih suka tantangan seperti ambil resiko besar dalam ambil yang besar pula, tapi dewan komisaris usia tua lebih hindari resiko (Sproten et al., 2018), ini pula menyebabkan adanya atau tidak ada pengaruh dari diversitas usia karena terdapat kesalahan pengambilan keputusan dewan komisaris usia muda yang mengharuskan menanggung resiko yang diambil dan dewan komisaris usia tua yang cenderung menghindari tingkat pengembalian yang besar karena terdapat resiko yang besar pula, sehingga berdampak pada tidak adanya pengaruh pada kinerja keuangan. Industri periklanan dan media memiliki diversitas usia dewan komisaris yang kurang baik karena keberadaan dewan komisaris berusia 50th kebawah cukup dominan dibandingkan usia tua. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut sebaiknya perusahaan lebih mempertimbangkan komposisi dewan komisaris terkait keberadaan dewan komisaris berusia diatas 50th, karena dewan komisaris tersebut dianggap memiliki pengalaman yang lebih dan cenderung berpikir lebih matang dalam mengambil sebuah resiko. penelitian searah dengan hasil penelitian ini yaitu Fathonah (2018) pendapat usia dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap nilai keuangan.

Pada pengujian model regresi secara parsial telah menunjukkan diversitas Background pendidikan dewan komisaris memberikan pengaruh pada kinerja keuangan yang berarti hipotesis ketiga diterima. Diversitas Background pendidikan dewan komisaris gunakan persentasi keberadaan dewan komisaris Background pendidikan ekonomi dan bisnis atas keseluruhan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keberadaan dewan komisaris Background pendidikan ekonomi dan bisnis yang sama banyaknya dengan dewan komisaris Background pendidikan non ekonomi dan bisnis di perusahaan merupakan penerapan dari *good corporate governance*, yang mana penerapan ini akan membuat kinerja keuangan perusahaan semakin baik. Hasil tersebut juga sesuai dengan teori keagenan yang menyatakan bahwa penerapan *good corporate governance* dan hasil tersebut juga sesuai dengan teori sinyal yang menyatakan

bahwa keberadaan dewan komisaris yang beragam akan memberikan sinyal bagi pemangku kepentingan akan meningkatkan kekayaan pemilik perusahaan karena peningkatan kinerja keuangan perusahaan yang disebabkan karena mayoritas diversitas Background pendidikan dewan komisaris Background pendidikan ekonomi dan bisnis. Karena dewan komisaris Background pendidikan ekonomi dan bisnis lebih memahami jalannya dunia bisnis karena kesesuaian profesi dengan pendidikan, namun bukan berarti keberadaan dewan komisaris Background pendidikan diluar ekonomi dan bisnsi tidak diperlukan, namun dewan komisaris tersebut membawa ilmu lain dalam melihat permasalahan yang terjadi dengan memperkaya ide dan gagasan dalam membuat keputusan (Khairunnisa, 2019). Sehingga dengan adanya keseimbangan antara dewan komisaris Background ekonomi bisnis dan non ekonomi bisnis yang menandakan adanya diversitas Background pendidikan dewan komisaris yang baik, dan diharapkan mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja keuangan perusahaanaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suhardjanto et al. (2017) yang menyatakan adanya pengaruh diversitas Background pendidikan dewan komisaris pada kinerja keuangan.

Hasil pengujian model regresi secara parsial menunjukkan bahwa diversitas independensi dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang berarti hipotesis keempat ditolak. Diversitas independensi dewan komisaris yang dihitung menggunakan persentasi keberadaan dewan komisaris independensi atas keseluruhan dewan komisaris di perusahaan tidak memiliki pengaruh pada kinerja keuangan. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keberadaan dewan komisaris independen yang sama banyaknya dengan dewan komisaris non independen di perusahaan merupakan penerapan dari good corporate governance, hal tersebut disebabkan minimnya keberadaan dewan komisaris independen mayoritas, sehingga perlu adanya penambahan keberadaan dewan komisaris independen agar terjadi keseimbangan yang membuat adanya diversitas di dalam dewan komisaris. Karena dengan adanya diversitas independensi dewan komisaris, tidak hanya memerlukan keberadaan dewan komisaris non independen yang memahami jalannya operasional perusahaan karena memiliki keterikatan dengan perusahaan, namun diperlukan keberadaan dewan komisaris independen karena dewan komisaris tersebut sebagai pihak yang lebih profesional mampu memberikan perubahan strategi (Samin & Wijaya, 2015). Hasil penelitian sejalan dengan Azaria et al. (2021) yang menyatakan bahwa diversitas independensi tidak berpengaruh pada kinerja keuangan.

Hasil pengujian pada diversitas kebangsaan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Diversitas kebangsaan dewan komisaris yang diukur persentasi keberadaan dewan komisaris berkebangsaan asing atas keseluruhan dewan komisaris di perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan hal tersebut menurut Jogulu dan Wood (2008) disebabkan adanya perbedaan budaya memberikan ekspetasi yang berbeda untuk masing-masing individu, sehingga individu dari setiap budaya akan mempunyai ekpetasi yang berbeda pula. Hal tersebut menjadi tekanan bagi individu yang memiliki ekspetasi yang tinggi, sehingga membuat individu tersebut tidak dapat memenuhi ekspetasi yang diharapkan. Hal lain menjadi penyebab hasil tersebut yakni karena kurangnya

pemahaman perbedaan budaya yang menyebabkan ketidakmampu pada dewan komisaris kebangsaan untuk meningkatkan kinerja keuangan sebagai dampak adanya dewan komisaris asing tidak memahami budaya dari lingkungan kerjanya, sehingga kinerja dari dewan komisaris tidak berjalan baik. Kinerja yang tidak baik ini dapat menciptakan kesalahan pengambilan keputusan karena buruknya komunikasi dengan dewan komisaris lain dan kurangnya pemahaman dewan komisaris. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut sebaiknya perusahaan memberikan pemahaman budaya kerjanya khususnya budaya di Indonesia kepada dewan komisaris asing dan begitu pula sebaliknya, karena dewan komisaris lokal ataupun asing masih belum memahami rekannya satu sama lain akibat dari adanya perbedaan budaya. Karena diversitas kebangsaan dewan komisaris yang tidak baik ini tidak mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja keuangan. Apabila perusahaan mengharapkan pengaruh yang positif pada kinerja keuangan sebaiknya lebih mempertimbangkan dewan komisaris berkebangsaan asing agar terjadi diversitas kebangsaan dewan komisaris karena berdasarkan hasil tersebut mengatakan dominasi dewan komisaris lokal memberikan dampak negatif terhadap nilai perusahaan. Sehingga diharapkan dengan menambah jumlah dewan komisaris asing agar tercipta diversitas kebangsaan dewan komisaris, diharapkan mampu memberikan pengaruh yang positif pada kinerja keuangan. Hasil penelitian sejalan Suhardjanto et al. (2017) yang menyatakan diversitas kebangsaan dewan komisaris tidak berpengaruh pada kinerja keuangan.

Berdasarkan hasil pengujian pada diversitas pengalaman dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dengan demikian artinya hipotesis keenam diterima. Diversitas kebangsaan dewan komisaris yang dihitung menggunakan persentasi keberadaan dewan komisaris yang memiliki pengalaman menjabat sebagai komisaris selama satu periode atau memiliki pengalaman diatas 3 tahun sebagai komisaris di industri yang menjadi objek penelitian atas keseluruhan dewan komisaris di perusahaan memiliki pengaruh positif pada kinerja keuangan. Menurut Shivashankar et al. (2020) bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan motivasi diri dalam pengetahuan dan kompetensinya. Hal ini berkaitan pada pengalaman kerja untuk memotivasi pada pengembangan pengetahuan dan kompetensinya. Berdasarkan data penelitian cukup banyak perusahaan yang memiliki mayoritas dewan komisaris mempunyai pengalaman sebagai komisaris di industri yang sama. Berdasarkan hasil yang diperoleh adanya mayoritas perusahaan yang memiliki dewan komisaris berpengalaman memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan, namun tetap harus mempertimbangkan dewan komisaris yang belum berpengalaman menjadi komisaris dalam industri iklan, percetakan dan media, karena orang baru dari luar lingkup industri tersebut akan membawa hal yang baru pula seperti sudut pandang, ide, gagasan dan lainnya. Hasil penelitian sejalan dengan Ciavarella (2016) yang menyatakan diversitas pengalaman dewan komisaris tidak berpengaruh pada kinerja keuangan.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian yaitu diversitas latar belakang pendidikan dan pengalaman memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan, Pendidikan dengan latar

belakang ekonomi dan bisnis dilengkapi dengan pengalaman dalam industry yang sama mampu meningkatkan kinerja keuangan, artinya kompetensi akademik dan praktis yang dimiliki dewan komisaris mampu meningkatkan kinerja keuangan, sedangkan diversitas jenis kelamin, usia, independent dan kebangsaan tidak mampu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Diversitas pendidikan memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja keuangan, latar belakang pendidikan yang sesuai dengan industry yaitu bidang ekonomi dan bisnis pada dewan komisaris menyebabkan kompetensi akademik yang dimiliki dewan komisaris mampu mengatasi permasalahan atau dinamika perubahan bisnis yang terjadi saat ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahjuri, K. F. (2019). Psikologi Perkembangan Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159–179. <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu. *Informatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Sains Dan Teknologi*, 7(2), 50–67. <https://dx.doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1336>
- Górska, A. (2016). Gender Differences in Leadership. *Studia i Materialy*, 20(1), 136–144. <https://doi.org/10.7172/1733-9758.2016.20.10>
- Hassan, R., dan Marimuthu, M. (2016). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin*, 36(3), 1737–1750.
- Issa, A., Elfeky, M. I., dan Ullah, I. (2019). The Impact of Board Gender Diversity on Firm Value : Evidence from Kuwait. *International Journal of Applied Science and Research*, 2(1), 1–21.
- Jensen, M. C., dan Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Jogulu, U. D., dan Wood, G. J. (2008). Perceptions of Effective Leaders: Cross Cultural Influences? *The International Journal of Knowledge, Culture & Change Management*, 8(1), 113–120. <https://doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v08i01/50485>
- Kasmawati. (2016). Tobin's Q as a Proxy for Corporate Governance Variables and Explanatory Variables in Manufacturing Companies in Jakarta Stock Exchange. *International Journal of Recent Scientific Research*, 7(6), 11552–11558.
- Khairunnisa, A. (2019). Analysis of Suitability Between Professions and Educational

- Backgrounds. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 438, 10–13. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200513.003>
- Kurniawansyah, D., Kurnianto, S., dan Rizqi, F. A. (2018). *Teori Agency dalam Pemikiran Organisasi ; Pendekatan Positivist dan Principle-Agen. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 3(2), 435–446. <http://dx.doi.org/10.31093/jraba.v3i2.122>
- Lizárraga, M. L. S. de A., Baquedano, M. T. S. de A., dan Cardelle-Elawar, M. (2007). Factors that affect decision making: gender and age differences. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(3), 381–391.
- Maulina, V., Musadieg, M. Al, dan Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Budaya terhadap Kepemimpinan dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35, 122–126.
- Mintah, P. A., dan Schadewitz, H. (2018). Gender Diversity and Firm Value : Evidence from UK Financial Institutions. *Emerald*, 26(3), 1–32. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Putri, W. E. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 307–318. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.21825>
- Rahayu, S., dan Nugroho, S. (2014). Pengaruh Komposisi dan Pendidikan Dewan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dalam Pelaksanaan Good Corporate Governance pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4), 357–367. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v12i4.3185>
- Ramdhanian, D. L., Yulia, E., dan Leon, F. M. (2020). Pengaruh Gender Diversity Dewan Komisaris dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(2), 24–37.
- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 503–510.
- Shaki, D. L., Falack, V., Maurice, A., dan Basse, E. U. (2020). Board Diversity on Firm Value of Financial Institutions. *International Journal of Advanced Academic Research*, 6(9), 74–82. <https://doi.org/10.46654/ij.24889849>
- Shivashankar, S., Mitra, I., Prakash, A., dan Panwar, N. (2020). The Effect of Gender and Work Experience on Psychological Attributes at Workplace. *Ushus-Journal of Business Management*, 19(2), 1–19. <https://doi.org/10.12725/ujbm.51.1>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>

- Sproten, A. N., Diener, C., Fiebach, C. J., dan Schwierien, C. (2018). Decision making and age: Factors influencing decision making under uncertainty. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 76, 43–54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2018.07.002>
- Su, W., Peng, Mi. W., Tan, W., dan Cheung, Y. L. (2014). The Signaling Effect of Corporate Social Responsibility in Emerging Economies. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2404-4>
- Supriatna, A., dan Ermond, B. (2019). Peranan Direktur Independen Mewujudkan Good Corporate Governance. *Jurnal Yuridis*, 6(1), 67–93. <http://dx.doi.org/10.35586/jjur.v6i1.793>
- Vintilă, G., dan Gherghina, Ș. C. (2013). Board of Directors Independence and Firm Value : Empirical Evidence Based on the Bucharest Stock Exchange Listed Companies. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 3(4), 885–900.
- Yogiswari, N. L. P. P., dan Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 2070–2097. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i03.p15>
- Azaria, D., Murhadi, W. R., & Silvia, B. (2021). BOARD DIVERSITY AND FINANCIAL PERFORMANCE IN INDONESIA. *Journal of Entrepreneurship & Business*.
- Ciavarella, A. (2016). *An analysis of the relationship between board diversity and firms performance in Europe*.
- 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. <https://doi.org/10.17509/jurnal>
- Suhardjanto, D., Alwiyah, Utami, M. E., & Syafruddin, M. (2017). Board of Commissioners Diversity and Financial Performance: A Comparative Study of Listed Mining Industry in Indonesia and Pakistan. *Review of Integrative Business & Economics Research*. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Tarigan, J., Hervindra, C., & Hatane, S. E. (2018). Does Board Diversity Influence Financial Performance? *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 195–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.21632/irjbs>