

Peran Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor *Consumer Non-Cyclicals* di BEI

Kaila Faizatin Nu'ma ¹⁾, Dwiwarso Utomo ²⁾

Universitas Dian Nuswantoro

¹⁾ kailafn91@gmail.com

²⁾ dwiwarso.utomo@dsn.dinus.ac.id

Abstrak

Penelitian ini penting untuk memahami dampak keberagaman direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan saat ketidakpastian ekonomi global. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak keberagaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI periode 2019-2023. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling* yang diperoleh dari *annual report* perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI periode 2019-2023 yaitu 402 data sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman *gender*, keberagaman kebangsaan, keberagaman pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, sedangkan keberagaman usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Kata Kunci: *Gender*, Usia, Kebangsaan, Pendidikan, Kinerja Keuangan

Abstract

This research is important to examine the impact of board diversity on corporate financial performance during times of global economic uncertainty. The purpose of this study is to analyze the impact of board of directors diversity on financial performance in *consumer non-cyclical* companies listed on the IDX for the 2019-2023 period totaling 125 companies. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques using *purposive sampling* obtained from the annual reports of *consumer non-cyclical* companies listed on the IDX for the 2019-2023 period, namely 402 sample data. The analysis method in this study uses descriptive analysis and multiple linear regression. The results of this study indicate that *gender diversity*, *national diversity*, and *educational diversity* have a significant effect on financial performance, while *age diversity* does not affect the company's financial performance.

Keywords: *Gender*, Age, Nationality, Education, Financial Performance

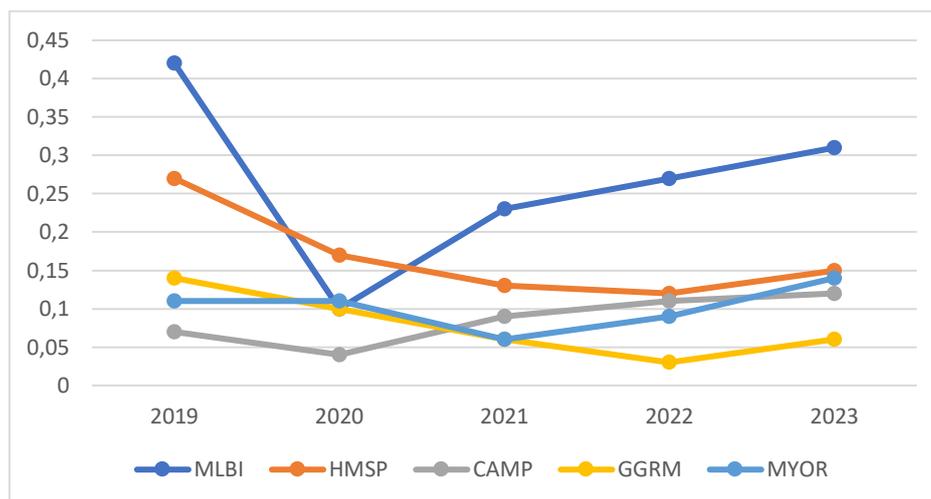
1. PENDAHULUAN

Perubahan proyeksi pertumbuhan ekonomi global di tengah ketidakpastian tercermin dari perlambatan di negara maju dan berkembang, pergeseran kebijakan moneter dan fiskal, serta penurunan harga komoditas (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2015). Data ROA pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* dapat mencerminkan dampak ketidakpastian ekonomi global terhadap kinerja keuangan, dengan penurunan laba bersih dan efisiensi akibat tekanan eksternal seperti melemahnya daya beli konsumen dan fluktuasi pasar. Berikut merupakan data ROA pada beberapa perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang tercatat di BEI tahun 2019-2023.

Tabel 1. Laporan Keuangan Perusahaan Sektor *Consumer Non-Cyclicals* Tahun 2019-2023

Kode Perusahaan	ROA				
	2019	2020	2021	2022	2023
MLBI	0.42	0.10	0.23	0.27	0.31
HMSP	0.27	0.17	0.13	0.12	0.15
CAMP	0.07	0.04	0.09	0.11	0.12
GGRM	0.14	0.10	0.06	0.03	0.06
MYOR	0.11	0.11	0.06	0.09	0.14

Sumber: (Bursa Efek Indonesia, 2025)

Gambar 1. Grafik ROA Perusahaan Sektor *Consumer Non-Cyclicals* Tahun 2019-2023

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam grafik kinerja keuangan yang diukur dengan ROA pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* selama lima tahun tersebut, terlihat terjadi penurunan pada perusahaan Multi Bintang Indonesia Tbk (MLBI) dan Campina Ice Cream Industry Tbk (CAMP) di tahun 2020 dan mengalami kenaikan di tahun 2021-2023. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk (HMSP) dan Gudang Garam Tbk (GGRM) menurun di tahun 2020-2022 dan meningkat di tahun 2023. Sementara itu, Mayora Indah Tbk (MYOR) stabil di tahun 2019-2020 dan menurun di tahun 2021 kemudian kembali meningkat di tahun 2022-2023. Berdasarkan data tersebut, ROA pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* cenderung fluktuatif atau naik turun. Karena keadaan tersebut, sektor perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* akan digunakan dalam penelitian ini.

Saat ini, perkembangan di dunia ekonomi semakin meningkat yang mengharuskan perusahaan untuk mempertahankan dan mengandalkan eksistensi mereka dalam memenuhi modal yang mereka butuhkan dalam jangka pendek maupun panjang. Untuk mendapatkan kepercayaan dari para calon investor, perusahaan dituntut untuk mempunyai kinerja baik yaitu yang terjamin operasionalnya (Eliya & Suprpto, 2022). Peningkatan kinerja keuangan penting demi mencapai tujuan perusahaan (Lestari et al., 2020). Penerapan tata kelola yang efektif merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan kinerja keuangan perusahaan (Roika et al., 2019). Beragamnya komposisi dewan direksi dalam tata kelola perusahaan memiliki dampak signifikan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja perusahaan (Fathonah, 2018). Penelitian ini mengukur kinerja keuangan menggunakan *Return On Asset* (ROA) karena dapat menggambarkan efisiensi dan produktivitas aset dalam menghasilkan laba bersih. Nilai ROA yang tinggi mencerminkan kinerja perusahaan yang baik (Anggraini et al., 2023). Kinerja perusahaan mencerminkan kondisi finansial yang mencakup pengukuran efisiensi dan efektivitas operasional, membantu menetapkan standar lebih tinggi, mengoptimalkan sumber daya, serta mencapai keunggulan yang kompetitif (Putri et al., 2021).

Kinerja keuangan perusahaan bergantung pada bagaimana dewan direksi melakukan tanggung jawabnya di perusahaan. Dewan direksi adalah manajemen pengelola perusahaan yang berperan sebagai *decision maker*, bertanggungjawab secara kolegal, dan memimpin serta memberi pengarahan dalam melindungi kepentingan pemegang saham perusahaan (Maghfiroh & Utomo, 2019; Rompis et al., 2018). Sejak zaman kuno, perbedaan *gender* telah menjadi topik yang kontroversial. *Gender* merujuk pada karakteristik yang terkait dengan identitas dan peran sosial seseorang dalam masyarakat, yang sering kali dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Isu ini terus dipertanyakan dan diperdebatkan karena melibatkan aspek-aspek kompleks seperti orientasi seksual, ekspresi *gender*, dan norma-norma sosial yang memengaruhi persepsi dan pengalaman individu dalam kehidupan sehari-hari (Lubis et al., 2022).

Keberagaman *gender* dalam dewan direksi menjadi salah satu topik penting dalam tata kelola perusahaan. Kehadiran perempuan di dewan direksi berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih objektif, transparan, dan komprehensif. Selain itu, keberagaman ini meningkatkan independensi serta pengawasan terhadap manajemen perusahaan. Perspektif yang beragam juga mendukung evaluasi risiko yang lebih cermat dan menghasilkan keputusan yang lebih berimbang (Maghfiroh & Utomo, 2019). Tata kelola yang baik ini memungkinkan perusahaan mengelola sumber daya dengan optimal, memperbaiki keputusan

keuangan, dan meningkatkan kinerja, termasuk profitabilitas melalui rasio *Return on Assets* (ROA). Penelitian oleh (Maghfiroh & Utomo, 2019; Nathania & Nuryani, 2022; Singh et al., 2023) menyatakan bahwa *gender diversity* pada dewan direksi dan dewan komisaris tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sementara itu, (Anggraini et al., 2023; Eliya & Suprpto, 2022; Lubis et al., 2022; Putri et al., 2021) dalam penelitiannya didapatkan hasil yaitu ada pengaruh signifikan dari keberagaman dewan direksi wanita terhadap kinerja keuangan serta dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan.

Selain keragaman *gender* dalam dewan direksi, terdapat factor lain yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja keuangan yaitu usia. Usia sering menjadi polemik bagi masyarakat (Lubis et al., 2022). Kebijakan dan kematangan seseorang dalam bertindak akan membantu mereka dalam pengambilan keputusan (Lestari & Mutmainah, 2020). Menurut Lubis et al., (2022), keberagaman usia dapat memberi keberagaman kecakapan, jaringan sosial serta pengalaman pada dewan direksi. Menurut (Rompis et al., 2018) waktu yang tepat bagi seseorang untuk memimpin suatu organisasi dalam perusahaan adalah saat mereka dianggap matang dan dewasa dalam bertindak dan berpikir. Jadi, tidak heran jika kebanyakan pimpinan perusahaan berusia kisaran 40-65 tahun keatas dikarenakan usia dibawah 40 tahun dianggap belum mampu untuk memegang tanggung jawab yang penting padahal mereka cenderung mampu membawa inovasi dan *update* terhadap perkembangan zaman. Menurut Wiersema & Bantel (1992) dalam penelitian (Putri et al., 2021), penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mereka yang lebih tua cenderung monoton dan kurang mampu dalam melakukan perubahan terhadap perusahaan. (Chandra et al., 2023; Lestari & Mutmainah, 2020; Putri et al., 2021) dalam penelitiannya didapatkan hasil yaitu *age diversity* tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan, dalam penelitian (Lubis et al., 2022; Ramaiyanti et al., 2023; Safitri et al., 2024) menyatakan bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Keberagaman kebangsaan dalam dewan mencakup anggota dari luar negara perusahaan. (Winoto & Supatmi, 2016) menyatakan bahwa dewan yang kredibel, terampil, dan berpengalaman dapat memberikan penilaian independen terkait strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan. Internasionalisasi bisnis meningkatkan permintaan akan direktur dengan pengetahuan dan koneksi di pasar luar negeri untuk menghubungkan perusahaan dengan konteks global. Keberagaman ini juga mengurangi asimetri informasi, menekan biaya agensi, meningkatkan fleksibilitas keuangan, serta memperluas peluang investasi dan aliran pengetahuan lintas batas. Hasil penelitian (Putri et al., 2021; Roika et al., 2019; Winoto & Supatmi, 2016) menunjukkan bahwa semakin banyak anggota dewan berkebangsaan asing, semakin tinggi nilai perusahaan.

Keberagaman dewan direksi mencakup aspek *gender*, usia, kebangsaan, dan pendidikan berkontribusi pada peningkatan kualitas diskusi dan evaluasi dalam pengambilan keputusan yang bisa memberikan hasil lebih akurat serta reflektif terhadap kebutuhan serta situasi yang dihadapi oleh perusahaan (Fathonah, 2018). Diversitas atau keberagaman latar belakang pendidikan anggota dewan direksi juga ikut memengaruhi pengetahuan yang mereka miliki serta nilai perusahaan dalam kinerja perusahaan (Lubis et al., 2022). Menurut (Lubis et al., 2022) seseorang yang akan memasuki dunia bisnis tidak wajib berlatar belakang pendidikan bisnis, tetapi lebih baik jika mereka berlatar belakang pendidikan di bidang bisnis dan ekonomi. Penelitian oleh (Lubis et al., 2022) menyatakan bahwa keberagaman pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, sedangkan (Ramaiyanti et al., 2023) signifikan terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang belum menemukan adanya konsistensi dari pengaruh *gender*, usia, kebangsaan, dan pendidikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, menjadikan motivasi bagi penulis untuk melakukan penelitian kembali. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keberagaman dewan direksi terkait *gender*, usia, kebangsaan, dan pendidikan terhadap kinerja keuangan berbasis ROA pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI. Berdasarkan temuan penelitian, maka penelitian bisa memberi manfaat praktis ataupun teoritis kepada perusahaan, regulator, serta pemangku kepentingan seperti investor atau manajemen mengenai dampak dari faktor-faktor tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Teori *Nature*

Secara etimologi, *nature* merujuk pada sifat bawaan manusia atau kodrat dasar manusia. Dalam konteks *gender*, *nature* mengacu pada teori bahwa perbedaan biologis (*sex*) menentukan sifat antar *gender*. Teori ini memandang perbedaan *gender* sebagai sesuatu yang alami dan wajar, sehingga kesetaraan tidak berarti menghapus perbedaan tersebut, melainkan menciptakan keadilan yang mempertimbangkan karakteristik unik masing-masing *gender*. Oleh karena itu, fokusnya adalah menghapus diskriminasi dan menciptakan hubungan yang harmonis dan setara dalam keberagaman *gender* (Khuza'i, 2012).

Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Resource Dependence Theory*)

Jeffrey Pfeffer dan Gerald Salancik tahun 1978 memaparkan teori ketergantungan sumber daya yang menerangkan bahwa organisasi dengan lingkungan memiliki hubungan yang dependen. Artinya, organisasi dalam memperoleh sumber daya yang dibutuhkan sangat bergantung pada lingkungan. Menurut teori ini, organisasi tidak bisa beroperasi secara independen tanpa mempertimbangkan faktor-faktor *external* yang memengaruhi ketersediaan dan akses terhadap sumber daya. Ketergantungan ini menekankan pentingnya interaksi dan adaptasi organisasi terhadap kondisi lingkungan untuk memastikan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan (Noviwijaya, 2013).

Kinerja Keuangan (ROA)

Kinerja keuangan dipenelitian ini diprosikan melalui *Return On Assets* (ROA) yaitu penggunaan *asset* dalam memperoleh keuntungan pada perusahaan dengan membagi pendapatan bersih perusahaan dengan total asetnya. Kinerja keuangan suatu perusahaan bergantung pada keputusan yang diambil oleh manajemen. Keputusan-keputusan ini meliputi bagaimana modal dialokasikan serta seberapa efisien operasional perusahaan dijalankan. Alokasi modal yang tepat dan efisiensi operasional yang tinggi merupakan faktor-faktor penting dalam evaluasi kinerja keuangan perusahaan. Para pemegang saham berinvestasi di perusahaan dengan harapan bahwa keputusan manajemen yang bijaksana akan meningkatkan kesejahteraan mereka melalui pertumbuhan nilai investasi dan dividen yang dihasilkan. Dengan demikian, kinerja keuangan yang baik adalah hasil dari manajemen yang efektif, alokasi sumber daya yang optimal, dan operasi yang efisien (Chandra et al., 2023). Kinerja keuangan setiap perusahaan berbeda-beda karena adanya penurunan, peningkatan, dan fluktuasi laba yang diperoleh. Faktor-faktor seperti perubahan pasar, efisiensi operasional, dan strategi manajemen dapat memengaruhi variabilitas ini, sehingga kinerja keuangan tidak selalu stabil dan dapat berfluktuasi sesuai dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan (Eliya & Suprpto, 2022).

Gender Dewan Direksi

Posisi wanita dalam jajaran kepemimpinan kerap dirasa sebagai hal tabu. Wanita sering menghadapi stereotip dan bias *gender* yang menghambat mereka mencapai posisi kepemimpinan, meskipun memiliki keterampilan dan potensi setara dengan pria (Lubis et al., 2022). Wanita cenderung teliti, transparan, dan terbuka terhadap kekurangan organisasi, yang dapat membantu mengidentifikasi masalah serta mengembangkan solusi yang efektif (Lestari & Mutmainah, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam posisi kepemimpinan dapat membawa perspektif baru dan pendekatan yang berbeda dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan inovasi dan efektivitas operasional juga mendorong budaya kerja yang lebih inklusif dan beragam, yang dapat meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, keberadaan wanita dalam jajaran direksi atau komisaris bukan hanya memperkuat prinsip kesetaraan, tetapi juga secara nyata memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan (Eliya & Suprpto, 2022).

Usia Dewan Direksi

Keberagaman komposisi dewan direksi bisa dikelompokkan berdasarkan etnis, *gender* serta usia (Ramadhani & Adhariani, 2015). Keberagaman usia adalah kematangan cara berpikir dan kebijaksanaan yang dimiliki oleh dewan direksi yang dapat membantu mereka untuk proses pengambilan keputusan (Lestari & Mutmainah, 2020). Usia dewan sering dinilai mencerminkan toleransi dan pengalaman risiko. Anggota dewan mencakup kelompok usia yang dapat membawa perspektif serta perbedaan keterampilan serta dapat menciptakan keseimbangan yang sehat untuk pengambilan keputusan (Lubis et al., 2022). (Lubis et al., 2022) juga memberikan penjelasan bahwa anggota dewan generasi muda cenderung mengambil risiko serta membawa ide-ide inovatif, sementara anggota lebih tua bisa menawarkan kebijaksanaan dan pengalaman mereka yang diperoleh dari kariernya. Selain itu, keragaman usia dalam dewan juga membantu menciptakan hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan dari berbagai kelompok umur, karena setiap kelompok dapat merasa lebih terwakili dan dipahami. Kombinasi ini meningkatkan efektivitas dewan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Kebangsaan Dewan Direksi

Keberagaman kebangsaan dalam anggota dewan perusahaan merujuk pada kewarganegaraan atau kebangsaan yang berbeda dari negara tempat perusahaan tersebut beroperasi (Winoto & Supatmi, 2016). Menurut (Winoto & Supatmi, 2016), anggota dewan perusahaan dituntut agar mempunyai pengalaman, keterampilan, dan kredibilitas yang dibutuhkan untuk memberi keputusan independen mengenai isu-isu strategis, kinerja, dan sumber daya perusahaan. Dengan adanya keragaman kebangsaan, dewan perusahaan dapat memperoleh berbagai perspektif internasional yang dapat memperkaya pengambilan keputusan dan strategi perusahaan. Anggota dewan dengan latar belakang kebangsaan yang beragam juga dapat membantu perusahaan memahami dan mengakses pasar global dengan lebih efektif, serta mengintegrasikan praktik terbaik dari berbagai budaya dan sistem bisnis. Keberadaan dari Tenaga Kerja Asing di negara Indonesia secara ketat diatur lewat Permennaker RI No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja. Harapannya melalui adanya aturan ini bisa dijadikan landasan untuk memastikan bahwa mekanisme penerimaan tenaga kerja asing sudah sesuai dengan prosedur, oleh karena itu bisa memberikan lingkungan kerja yang kondusif (JDIH BPK, 2015).

Pendidikan Dewan Direksi

Bentuk keberagaman lainnya yang saat ini semakin terjadi di tempat kerja adalah keberagaman dalam bidang pendidikan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kemampuan intelektual seorang individu, dan bertambah tingginya latar belakang pendidikannya maka semakin tinggi pula kemampuan intelektual orang tersebut. Pendidikan yang dijalani oleh seseorang menjadi faktor penting dalam proses rekrutmen di perusahaan, karena perusahaan cenderung merekrut karyawan/*staff* dengan didasarkan pada latar belakang pendidikan sesuai kebutuhan mereka. Dengan memilih karyawan yang memiliki pendidikan yang relevan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki staf yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga mampu memberikan kontribusi intelektual yang signifikan. Hal ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang beragam dalam hal keterampilan dan pengetahuan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas perusahaan (Lubis et al., 2022). Oleh karena hal tersebut, latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap efektifitas pengambilan keputusan dewan direksi perusahaan karena terdapat orang yang sesuai di bidang terkait.

Pengaruh Keberagaman *Gender* Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Pemimpin wanita cenderung mengutamakan kerja sama tim, komunikasi yang jelas, serta ketelitian dalam pengambilan keputusan. Gaya ini mempermudah kolaborasi, meningkatkan produktivitas, dan menghindari risiko besar yang dapat merugikan keuangan, sehingga penggunaan aset lebih efisien dan kinerja keuangan meningkat. Sebagai pengendali operasional, direksi bertanggung jawab mengambil keputusan strategis, mengelola sumber daya, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, penggunaan aset perusahaan bisa lebih efisien dan dapat meningkatkan kinerja keuangan (Lubis et al., 2022). Mereka harus mengambil keputusan yang strategis, mengelola sumber daya secara efektif, dan memastikan perusahaan mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku demi meningkatkan kinerja perusahaan.

Apabila meninjau dari sudut pandang teori *nature*, perbedaan biologis antara pria dan wanita memengaruhi sifat dan perilaku mereka. Wanita cenderung lebih etis, empatik, komunikatif, dan detail, sedangkan pria lebih kompetitif, logis, dan fokus pada tugas (Maghfiroh & Utomo, 2019). Perbedaan ini dianggap alami dan berperan dalam pembentukan peran *gender*. Keberagaman sifat tersebut dapat memperkaya perspektif, meningkatkan dinamika tim, mendorong inovasi, yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian terdahulu yang mendukung (Anggraini et al., 2023; Chandra et al., 2023; Nathania & Nuryani, 2022; Putri et al., 2021) didapatkan hasil yaitu keberagaman *gender* dewan direksi signifikan serta mempunyai dampak nyata terhadap kinerja keuangan berbasis ROA.

H1: Keberagaman *Gender* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Pengaruh Keberagaman Usia terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Pemimpin berusia madya lebih adaptif dan terbuka terhadap perubahan maupun perkembangan teknologi serta lebih cepat berinovasi, memiliki pemahaman tentang tren pasar terbaru, dan dapat menerapkan solusi baru demi mendorong peningkatan efisiensi operasional perusahaan, sehingga bisa memaksimalkan penggunaan aset ataupun strategi bisnis dalam memaksimalkan kinerja keuangan. Menurut (Lubis et al., 2022)

usia dewan mencerminkan pengalaman dan kemampuan pengambilan keputusan. Keberagaman usia di dewan menciptakan keseimbangan perspektif, dimana anggota muda membawa inovasi dan keberanian, sedangkan anggota yang lebih tua menawarkan kebijaksanaan. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang matang dan memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan lintas generasi. Kombinasi ini dapat meningkatkan efektivitas dewan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mendukung kesuksesan jangka panjang kinerja perusahaan.

Menurut perspektif teori ketergantungan sumber daya (*resource dependence theory*), menjelaskan mengenai penggunaan sumber daya manusia perusahaan harus secara maksimal demi menciptakan kedamaian serta meningkatkan kinerja pada perusahaan (Lubis et al., 2022). Temuan tersebut konsisten dengan penelitian terdahulu yang mendukung (Lubis et al., 2022; Ramaiyanti et al., 2023; Safitri et al., 2024) yang menunjukkan bahwa keberagaman generasi usia dewan direksi signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H2: Keberagaman Usia berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Pengaruh Keberagaman Kebangsaan terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Pemimpin dengan kebangsaan asing memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas mengenai bisnis secara global di berbagai negara serta sudah terbiasa menangani berbagai tantangan di pasar internasional, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi perubahan dan mengelola risiko yang bisa menjadikan kinerja perusahaan lebih efisien dan memanfaatkan asetnya dengan baik yang pada akhirnya dapat menjadikan kinerja keuangan meningkat. (Diepen, 2015) yang dikutip oleh (Roika et al., 2019) dalam penelitiannya menerangkan bahwa keberagaman kebangsaan dalam dewan direksi dapat meningkatkan akses ke berbagai sumber daya. Keberagaman ini memungkinkan dewan untuk mempunyai pemahaman yang lebih luas mengenai kelompok pelanggan, karena anggota dewan yang berasal dari latar belakang berbeda membawa wawasan dan perspektif yang beragam. Dengan demikian, dewan yang lebih beragam dapat lebih efektif dalam memahami dan memenuhi kebutuhan berbagai segmen pelanggan demi mencapai tujuan perusahaan (Lubis et al., 2022).

Menurut perspektif teori ketergantungan sumber daya, informasi yang dimiliki oleh dewan direksi menyebabkan keberagaman mempunyai potensi dalam meningkatkan informasi yang diberikan kepada manajer (Nathania & Nuryani, 2022). Teori ini membahas mengenai bagaimana dewan direksi dapat memberikan fasilitas akses ke sumber daya yang berharga (Roika et al., 2019). Dengan meningkatnya informasi yang diperoleh serta fasilitas berharga yang dapat diakses oleh dewan direksi, maka akan ada peningkatan kinerja keuangan pada perusahaan. Penelitian (Putri et al., 2021; Roika et al., 2019) juga memperoleh hasil bahwa keberagaman kebangsaan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

H3: Keberagaman Kebangsaan berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Pengaruh Keberagaman Pendidikan terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

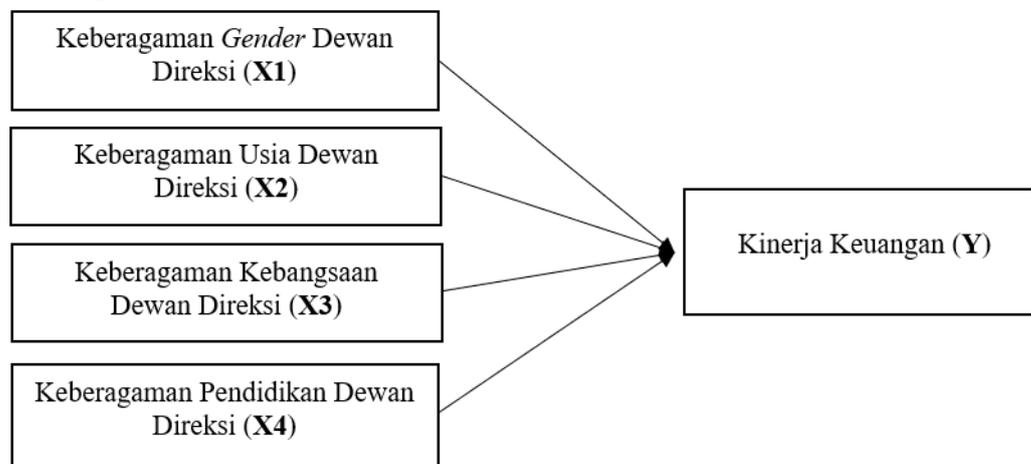
Seseorang yang berlatar pendidikan di bidang ekonomi lebih memahami prinsip-prinsip dasar ekonomi dan keuangan yang bisa membantunya membentuk keputusan lebih baik mengenai bagaimana pasar beroperasi dan faktor yang memengaruhi kinerja keuangan, dapat mengidentifikasi peluang untuk memaksimalkan efisiensi dan mengurangi pemborosan, serta dapat menganalisis maupun meramalkan tren ekonomi untuk menyesuaikan strategi bisnis yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat meningkatkan kinerja keuangan. Menurut (Lubis et al., 2022) penelitian tentang keberagaman pendidikan terhadap kinerja keuangan masih terbatas. Latar belakang pendidikan anggota dewan, baik formal maupun nonformal, dianggap penting dalam mendukung pengambilan keputusan dan manajemen perusahaan. Pengetahuan di bidang ekonomi dan bisnis memungkinkan dewan membuat keputusan strategis yang mampu mengoptimalkan kinerja keuangan perusahaan.

Resource dependence theory menegaskan bahwa perusahaan perlu bergantung pada organisasi luar atau *external* demi memperoleh sumber daya utama (Lubis et al., 2022). Tingkat pendidikan menjadi faktor yang menarik untuk diteliti karena dapat mendorong inovasi, pemecahan masalah, dan kemampuan adaptasi yang lebih baik, sehingga berdampak pada efisiensi operasional dan profitabilitas kinerja perusahaan (Ramaiyanti et al., 2023). Namun, pengaruh latar belakang pendidikan masih kurang dieksplorasi dalam penelitian dibandingkan aspek keberagaman lainnya, sehingga penting untuk memahami perannya secara lebih mendalam dalam mendukung kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Ujunwa, 2012) menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara direksi berkualifikasi PhD dan kinerja keuangan perusahaan. Sementara itu,

dalam hasil penelitian (Ramaiyanti et al., 2023), *educational diversity* memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.

H4: Keberagaman Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

3. METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini mencakup kinerja keuangan berbasis ROA sebagai variabel dependen serta keberagaman *gender*, usia, kebangsaan, dan pendidikan sebagai variabel independen. Berikut merupakan pengukuran setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian		Pengukuran
Y	Kinerja Keuangan (ROA) <i>Proxy Return on Assets</i> (ROA) bisa dipergunakan untuk pengukuran kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan suatu perusahaan berubah tergantung pada kenaikan atau penurunan laba yang diterima (Eliya & Suprpto, 2022). ROA merupakan rasio kinerja keuangan yang bertujuan menilai efektivitas perusahaan mempergunakan aset yang dimiliki dalam memperoleh laba (Chandra et al., 2023).	$ROA = \frac{\text{Laba Bersih (EAT)}}{\text{Total Assets}}$ <p>Sumber: (Lubis et al., 2022)</p>
X1	Keberagaman Gender Keberagaman <i>gender</i> diukur dari <i>gender</i> wanita yang menduduki bagian dewan direksi pada perusahaan sektor <i>consumer non-cyclicals</i> yang tercatat di BEI (Lubis et al., 2022).	$\text{Woman} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$ <p>Sumber: (Lubis et al., 2022)</p>
X2	Keberagaman Usia Persebaran usia pada anggota dewan direksi dalam struktur perusahaan menggambarkan keberagaman usia (Lestari & Mutmainah, 2020). (Darmadi, 2013) menyatakan bahwa anggota dewan berusia lebih muda (≤ 50 tahun) lebih berani mengambil risiko serta senantiasa mempunyai ide-ide baru yang berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan.	$\text{Usia} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi} > 40 \text{ tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$ <p>Sumber: (Lubis et al., 2022)</p>
X3	Keberagaman Kebangsaan Indonesia memiliki keberagaman kebangsaan, karakteristik dewan direksi dapat dilihat dari kewarganegaraan atau kebangsaannya.	$\text{Kebangsaan} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Asing}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$ <p>Sumber: (Lubis et al., 2022)</p>

X4	<p>Keberagaman Pendidikan Latar belakang pendidikan membentuk keterampilan dan pengetahuan dalam pengelolaan bisnis serta pengambilan keputusan. Individu dengan pendidikan bisnis atau ekonomi lebih kompeten dalam menyelesaikan masalah dan mendukung keberhasilan perusahaan, termasuk efektivitas dewan direksi (Lubis et al., 2022).</p>	<p><i>Pendidikan</i> = $\frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Berpendidikan Ekonomi}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$</p> <p>Sumber: (Lubis et al., 2022)</p>
-----------	---	---

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan tercatat pada sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI dari tahun 2019 hingga tahun 2023. Sampel diperoleh melalui metode *purposive sampling* dengan teknik dokumentasi menggunakan data sekunder berupa *annual report* atau laporan tahunan perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang tercatat di BEI periode 2019-2023 (Eliya & Suprpto, 2022).

Tabel 3. *Purposive Sampling*

Populasi		Tahun					Jumlah
No.	Keterangan	2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Perusahaan <i>consumer non-cyclicals</i> yang tercatat di BEI selama periode 2019-2023.	78	87	98	113	125	501
Sampel		Tahun					Jumlah
No.	Keterangan	2019	2020	2021	2022	2023	
2.	Perusahaan <i>consumer non-cyclicals</i> yang tidak mendapatkan laba selama periode 2019-2023.	15	22	12	15	15	(79)
3.	Perusahaan <i>consumer non-cyclicals</i> yang tidak melaporkan <i>annual report</i> selama periode 2019-2023.	2	1	5	5	7	(20)
Jumlah Data Penelitian							402

Sumber: Data diolah, 2025

Teknik Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh keseluruhan gambaran data, faktor-faktor terkait, dan variabel bebas yang akan diteliti supaya dapat mengetahui kondisinya dengan cepat mencakup kajian jumlah data variabel, standar deviasi, nilai rata-rata (*mean*), nilai paling kecil (*minimum*), dan nilai paling besar (*maximum*) (Chandra et al., 2023).

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier ganda merupakan bentuk hubungan linier antara sedikitnya dua variabel independen dan satu variabel dependen (Rompis et al., 2018). Menurut (Hasan, 2002) hubungan linier lebih dari dua variabel bila dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja keuangan (ROA)
- X_1 = keberagaman *gender* dewan direksi
- X_2 = keberagaman usia dewan direksi
- X_3 = keberagaman kebangsaan dewan direksi
- X_4 = keberagaman pendidikan dewan direksi
- a = bilangan konstan (konstanta)
- b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien variabel
- e = *error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data dalam populasi terdistribusi normal atau tidak serta untuk menilai pola distribusi data dalam sebuah kelompok data atau variabel (Rompis et al., 2018). Salah satu cara pengujianya yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Jika pengujian menunjukkan nilai (Sig.) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal (Putri et al., 2021).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi linier antar variabel bebas dalam model regresi (Hasan, 2002). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan atau $VIF < 10,00$ maka antar variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas (Rompis et al., 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dari residual pada penelitian satu ke penelitian lainnya dalam model regresi (Rompis et al., 2018). Jika (Sig.) $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas (Putri et al., 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser*, yang dilakukan dengan membuat model regresi yang mencakup nilai absolut dari residual sebagai variabel dependen untuk semua variabel independen. Suatu regresi dikatakan heteroskedastisitas jika semua variabel independen signifikan secara statistik. (Hasan, 2002).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui keberadaan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linier (Rompis et al., 2018). Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Durbin-Watson* (DW). Hipotesis nol (H_0) diartikan tidak terjadi autokorelasi dan hipotesis alternatif (H_1) diartikan terjadi autokorelasi.

- 1) Untuk nilai $DW < dL$ atau $> (4 - dL)$, H_0 ditolak (autokorelasi).
- 2) Jika nilai DW berada di antara dU dan $(4 - dU)$, H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi).
- 3) Jika nilai DW berada di antara dL dan dU atau $(4 - dU)$ dan $(4 - dL)$, kesimpulannya tidak pasti.

Uji Kelayakan Model**Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Nilai R -squared (R^2) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai R^2 yaitu kategori kuat, moderat, dan lemah (Hair Jr. et al., 1987). Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Noviwijaya, 2013). (Hair Jr. et al., 1987) menyatakan nilai $R^2 = 0,25$ termasuk kategori lemah, nilai $R^2 = 0,50$ termasuk kategori moderat, dan nilai $R^2 = 0,75$ termasuk ke dalam kategori kuat.

Uji Statistik F

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi (Rompis et al., 2018). Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ maka model regresi dianggap layak digunakan dalam penelitian (Dapingga & Romli, 2024).

Pengujian Hipotesis**Uji Statistik t**

Uji statistik t berguna untuk menguji pengaruh secara parsial variabel dependen terhadap variabel independen. Jika tingkat signifikansinya $\leq 5\%$ maka hipotesis diterima (Ramadhani & Adhariani, 2015; Rompis et al., 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Statistik Deskriptif**

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender	402	0.00	1.00	0.1447	0.18894
Usia	402	0.15	1.00	0.6719	0.27740
Kebangsaan	402	0.00	1.00	0.1341	0.25647
Pendidikan	402	0.15	1.00	0.6454	0.24393
ROA	402	0.0080	3.5030	1.122402	0.6698030

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil di atas menunjukkan bahwa pada variabel keberagaman *gender*, jumlah data sebanyak 402, nilai minimum sebesar 0 yang berarti beberapa perusahaan tidak ada perempuan dalam susunan direksi, nilai

maksimum sebesar 1 artinya 100% anggota dewan direksi adalah perempuan, mean sebesar 0.1447 menunjukkan bahwa secara rata-rata hanya sekitar 14.47% anggota direksi adalah perempuan, dan standar deviasi sebesar 0.18894 menunjukkan bahwa distribusi keberagaman *gender* dalam sampel cukup bervariasi. Pada variabel keberagaman usia, jumlah data sebanyak 402, nilai minimum sebesar 0.15 berartikan bahwa usia anggota direksi dalam perusahaan tersebut cenderung homogen atau tidak terlalu bervariasi, nilai maksimum sebesar 1 berartikan anggota direksi memiliki rentang usia yang sangat beragam, mean sebesar 0.6719 menjelaskan rata-rata perusahaan memiliki tingkat keberagaman usia yang cukup tinggi, dan standar deviasi sebesar 0.27740 menunjukkan adanya variasi dalam distribusi usia antar perusahaan.

Pada variabel keberagaman kebangsaan, jumlah data sebanyak 402, nilai minimum sebesar 0 yang berarti tidak ada anggota direksi asing, nilai maksimum sebesar 1 berartikan keberadaan direksi asing dalam dewan direksi, mean sebesar 0.1341 menjelaskan rata-rata 13.41% anggota direksi adalah asing, dan standar deviasi sebesar 0.25647 menunjukkan variasi antar perusahaan dalam hal keberagaman kebangsaan. Pada variabel keberagaman pendidikan, jumlah data sebanyak 402, nilai minimum sebesar 0.15 artinya sebagian besar anggota direksi memiliki latar belakang pendidikan yang serupa, nilai maksimum sebesar 1 menunjukkan bahwa direksi memiliki latar belakang yang sangat bervariasi, mean sebesar 0.6454 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan memiliki direksi dengan latar belakang pendidikan yang beragam, dan standar deviasi sebesar 0.24393 menunjukkan adanya variasi dalam keberagaman pendidikan antar perusahaan.

Pada variabel kinerja keuangan (ROA), jumlah data sebanyak 402, nilai minimum sebesar 0.0080 menunjukkan kinerja keuangan perusahaan yang sangat rendah yaitu perusahaan berkode emiten AGAR (Asia Sejahtera Mina Tbk.), dan nilai maksimum sebesar 3.5030 menunjukkan kinerja keuangan perusahaan yang sangat tinggi yaitu perusahaan berkode emiten STAA (Sumber Tani Agung Resources Tbk.). Mean sebesar 1.1224 menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan memiliki ROA sebesar 1.12%, dan standar deviasi sebesar 0.6698 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup besar dalam kinerja keuangan antar perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Metode	Hasil	Persyaratan	Keterangan
Normalitas	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0.192	Sig. > 0.05	Terdistribusi normal
Multikolinearitas	<i>VIF and Tolerance</i>		<i>VIF < 10 and Tolerance > 0.10</i>	Tidak ada multikolinearitas
	<i>Gender</i>	1.010 and 0.990		
	<i>Usia</i>	1.005 and 0.995		
	<i>Kebangsaan</i>	1.028 and 0.972		
	<i>Pendidikan</i>	1.041 and 0.960		
Heterokedastisitas	<i>Glejsjer</i>		Sig. > 0.05	Tidak ada heterokedastisitas
	<i>Gender</i>	0.069		
	<i>Usia</i>	0.869		
	<i>Kebangsaan</i>	0.057		
	<i>Pendidikan</i>	0.608		
Autokorelasi	<i>Durbin-Watson</i>	1.995	<i>Between 1.856 and 2.144</i>	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan bahwa nilai Sig. = 0.192 > $\alpha = 0.05$, yang berarti H_0 diterima. Sehingga, pada tingkat signifikansi 5% dapat diartikan bahwa data pada model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Pada variabel bebas yaitu keberagaman *gender*, keragaman usia, keragaman kebangsaan, dan keragaman pendidikan masing-masing nilai VIF = 1.010, 1.005, 1.028, 1.041 < 10 dan nilai *tolerance* = 0.990, 0.995, 0.972, 0.960 > 0.10, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Pada hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode *glejsjer* diatas memperlihatkan nilai signifikansi variabel independen (bebas). Pada hasil di atas, nilai signifikansi pada variabel keragaman *gender* (X_1) = 0.069 > $\alpha = 0.05$, variabel keragaman usia (X_2) = 0.869 > $\alpha = 0.05$, variabel keragaman kebangsaan (X_3) = 0.057 > $\alpha = 0.05$, variabel keragaman pendidikan (X_4) = 0.608 > $\alpha = 0.05$. Sehingga, pada tingkat signifikansi 5% dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Selanjutnya, pada hasil uji autokorelasi didapat nilai

uji DW = 1.995 dengan tabel DW $\alpha = 5\%$, $n = 402$, dan $k = 4$ maka nilai dL dan dU sebesar 1.816 dan 1.856. Nilai DW = 1.995 berada pada rentang dU dan $4 - dU$ ($4 - 1.856 = 2.144$), maka $1.856 < 1.995 < 2.144$ dapat diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model ini.

Uji Kelayakan Model

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Hasil Uji F

Model	R	R Square	df	F	Sig.
1	0.871	0.758			
Regression			4	310.508	0.000
Residual			397		
Total			401		

Sumber: Data diolah, 2025

Pada hasil diatas, nilai korelasi (R) = 0.871, artinya ada hubungan linear yang signifikan kuat antara keragaman *gender*, keragaman usia, keragaman kebangsaan, keragaman pendidikan, dan kinerja keuangan (ROA). Besarnya angka (R^2) pada model regresi di atas adalah 0.758, artinya variabilitas kinerja keuangan (ROA) yang dapat dijelaskan oleh keragaman *gender*, keragaman usia, keragaman kebangsaan, dan keragaman pendidikan sebesar 75.8% dan sisanya sebesar 24.2% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Pada hasil diatas terlihat pengaruh keragaman *gender*, keragaman usia, keragaman kebangsaan, dan keragaman pendidikan terhadap kinerja keuangan (ROA) secara bersama-sama (F-hitung). Untuk uji F, oleh karena $F_{hitung} = 310.508 > F_{tabel 0.05(4;397)} = 2.39$ dan $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Jadi, pada tingkat sigifikansi 5% disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan keragaman *gender*, keragaman usia, keragaman kebangsaan, dan keragaman pendidikan terhadap kinerja keuangan (ROA). Dengan demikian model regresi dikatakan layak serta bisa dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variable	Coefficients (β)	Sig.
Constant	-0.017	0.799
Gender	0.311	0.000
Usia	-0.030	0.610
Kebangsaan	2.106	0.000
Pendidikan	1.289	0.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan hasil uji regresi linear ganda diatas, didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.17 + 0.311 X_1 - 0.030 X_2 + 2.106 X_3 + 1.289 X_4$$

Kesimpulan persamaan regresi linear ganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta (α) = -0.17 yang berarti jika keragaman *gender*, keragaman usia, keragaman kebangsaan, dan keragaman pendidikan bernilai 0, maka kinerja keuangan (ROA) sebesar -0.17 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel X_1 yaitu keragaman *gender* bernilai 0.311. Hal ini menunjukkan bahwa setiap keragaman *gender* sebesar satu satuan akan berpengaruh menaikkan kinerja keuangan (ROA) sebesar 0.311 dengan asumsi variabel bebas lain bernilai konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel X_2 yaitu keragaman usia bernilai -0.030. Hal ini menunjukkan bahwa setiap keragaman usia sebesar satu satuan akan berpengaruh menurunkan kinerja keuangan (ROA) sebesar 0.030 dengan asumsi variabel bebas lain bernilai konstan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel X_3 yaitu keragaman kebangsaan bernilai 2.106. Hal ini menunjukkan bahwa setiap keragaman kebangsaan sebesar satu satuan akan berpengaruh menaikkan kinerja keuangan (ROA) sebesar 2.106 dengan asumsi variabel bebas lain bernilai konstan.
5. Nilai koefisien regresi dari variabel X_4 yaitu keragaman pendidikan bernilai 1.289. Hal ini menunjukkan bahwa setiap keragaman pendidikan sebesar satu satuan akan berpengaruh menaikkan kinerja keuangan (ROA) sebesar 1.289 dengan asumsi variabel bebas lain bernilai konstan.

Pengujian Hipotesis

Pada hasil pengujian diatas terlihat pengaruh keragaman *gender*, keragaman usia, keragaman kebangsaan, dan keragaman pendidikan terhadap kinerja keuangan (ROA). Pada variabel keragaman *gender*, nilai Sig. = 0.000 < 0.05 maka H1 diterima sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA). Pada variabel keragaman usia dapat dilihat nilai Sig. = 0.610 > 0.05 maka H2 ditolak sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA). Pada variabel keragaman kebangsaan dapat dilihat bahwa nilai Sig. = 0.000 < 0.05 maka H3 diterima sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA). Pada variabel keragaman pendidikan, nilai Sig. = 0.000 < 0.05 maka H4 diterima sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA).

Pengaruh Keberagaman *Gender* terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, keberagaman *gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI periode 2019-2023. Salah satu contohnya adalah perusahaan berkode emiten BOBA (Formosa Ingredient Factory Tbk.). Pada tahun 2019, perusahaan ini mencatatkan laba dengan seluruh anggota dewan direksi terdiri dari wanita. Sementara itu, pada periode 2020-2023, susunan direksi tidak lagi 100% wanita dan perusahaan tetap meraih keuntungan. Data ini menunjukkan bahwa meskipun hanya ada satu anggota direksi wanita dalam jajaran direksi, mereka tetap dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Sesuai dengan teori *nature*, hasil pengujian memperlihatkan bahwa perusahaan dengan keberadaan wanita yang banyak cenderung berinovasi dan memiliki dinamika tim yang lebih baik, karena adanya variasi perspektif dan pendekatan dalam pengambilan keputusan. Sifat kehati-hatian wanita dalam mengambil risiko juga dapat membantu menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Hal ini dapat mendukung peningkatan kinerja keuangan (ROA). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh (Anggraini et al., 2023; Chandra et al., 2023; Nathania & Nuryani, 2022; Putri et al., 2021) yang menemukan pengaruh keberagaman *gender* dewan direksi terhadap kinerja keuangan berbasis ROA. Akan tetapi berbeda dengan penelitian (Maghfiroh & Utomo, 2019; Nathania & Nuryani, 2022; Singh et al., 2023) yang tidak menemukan adanya pengaruh *gender diversity* pada dewan direksi dan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Keberagaman Usia terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Hasil pengujian hipotesis pada variabel keberagaman usia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan (ROA) pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI periode 2019-2023. Salah satu contohnya adalah perusahaan berkode emiten OILS (Indo Oil Perkasa Tbk.) dengan seluruh usia dewan direksi dibawah 40 tahun namun tetap mendapatkan laba. Sementara itu, perusahaan berkode emiten PANI (PT Pantai Indah Kapuk Dua Tbk.) dengan seluruh usia dewan direksi diatas 40 tahun pada tahun 2019 mengalami kerugian. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kebijakan yang efektif untuk mengintegrasikan potensi dari berbagai kelompok usia.

Berdasarkan teori ketergantungan sumber daya, meskipun perusahaan memiliki keberagaman usia, mereka belum dapat memanfaatkan perbedaan generasi secara optimal karena kurangnya strategi untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dari berbagai kelompok usia, yang berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu oleh (Chandra et al., 2023; Lestari & Mutmainah, 2020; Putri et al., 2021) yang tidak menemukan pengaruh *age diversity* terhadap kinerja keuangan. Namun, berbeda dalam penelitian (Lubis et al., 2022; Ramaiyanti et al., 2023; Safitri et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa usia signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Keberagaman Kebangsaan terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis pada variabel keberagaman kebangsaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI periode 2019-2023. Salah satu contohnya adalah perusahaan berkode emiten DSNG (Dharma Satya Nusantara Tbk.) yang memiliki 100% anggota dewan direksi berkebangsaan asing pada periode 2019-2023 dan perusahaan ini mencatatkan laba selama lima tahun tersebut. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa keberadaan dewan direksi asing dalam jajaran direksi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Data membuktikan bahwa perusahaan yang memiliki tenaga kerja dari berbagai kebangsaan dapat memanfaatkan keragaman budaya, wawasan internasional, dan jaringan global, yang mendukung peningkatan daya saing dan kinerja keuangan.

Hal ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya, yang menyatakan bahwa akses terhadap sumber daya eksternal, seperti keragaman perspektif dan jaringan global, dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh (Putri et al., 2021; Roika et al., 2019; Winoto & Supatmi, 2016) yang memperlihatkan bahwa banyaknya anggota dewan berkebangsaan asing dapat mengoptimalkan kinerja keuangan perusahaan. Akan tetapi, hasil tersebut tidak searah dengan penelitian (Lubis et al., 2022) yang mengungkapkan bahwa keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Keberagaman Pendidikan terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Hasil pengujian hipotesis pada variabel keberagaman pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan (ROA) pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI periode 2019-2023. Salah satu contohnya adalah perusahaan berkode emiten FISH (FKS Multi Agro Tbk.). Pada tahun 2020-2021, perusahaan ini mencatatkan laba dengan seluruh anggota dewan direksi berlatar belakang pendidikan ekonomi dan atau bisnis. Sementara itu, pada periode 2019, 2022, dan 2023, susunan direksi tidak lagi 100% berlatar belakang pendidikan yang serupa yaitu ekonomi, namun perusahaan tetap meraih keuntungan.

Sebagaimana dijelaskan melalui teori ketergantungan sumber daya, latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi memberikan keahlian dalam analisis keuangan, manajemen risiko, dan strategi bisnis. Keberagaman pendidikan ini memungkinkan pengelolaan sumber daya yang optimal, pengambilan keputusan strategis berbasis data, serta peningkatan efisiensi operasional yang dapat memberikan dampak pada perusahaan untuk bersaing lebih efektif dan mengoptimalkan kinerja keuangannya secara signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh (Ramaiyanti et al., 2023) yang menemukan pengaruh pendidikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu oleh (Lubis et al., 2022) yang mengungkapkan bahwa keberagaman pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan berbasis ROA.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian, penelitian ini mengidentifikasi adanya pengaruh yang signifikan antara keragaman *gender*, keragaman kebangsaan, dan keragaman pendidikan terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis ROA pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* periode 2019-2023. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek keragaman tertentu, seperti *gender*, kebangsaan, dan pendidikan, memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan *Return on Assets* (ROA). Sementara itu, keragaman usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis ROA pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* periode 2019-2023. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 75.8% mengindikasikan bahwa model regresi dapat menjelaskan sebagian besar variabilitas kinerja keuangan berdasarkan keragaman yang diteliti. Namun, 24.2% variabilitas masih belum dijelaskan oleh model, menunjukkan adanya faktor lain yang memengaruhi kinerja keuangan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, F., Annisa, A., & Zefriyenni, Z. (2023). Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Proaksi*, 10(4), 437–449. <https://doi.org/10.32534/jpk.v10i4.4534>
- Bursa Efek Indonesia. (2025). *Laporan Keuangan dan Tahunan Perusahaan Tercatat*. Bursa Efek Indonesia (Indonesia Stock Exchange).
- Chandra, B., Natalia, F., & Ivone. (2023). 2023, chandra. *Pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI*, 16(2), 245–255.
- Dapingga, S. P., & Romli. (2024). Portfolio: Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 1–17.
- Darmadi, S. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance (Bingley)*, 13(3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Eliya, S., & Suprpto, Y. (2022). Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2045. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2024>
-

- 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>
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1987). *Multivariate data analysis with readings* (2nd ed.).
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- JDIH BPK. (2015, June 29). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing*. Kementerian Ketenagakerjaan.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2015). *Perkembangan Perekonomian Terkini*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Khuza'i, Moh. (2012). Problem Definisi Gender: Kajian Atas Konsep Nature Dan Nurture. *Kalimah*, 11(1), 102.
- Lestari, T., & Mutmainah, K. (2020). Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 34–41.
- Lestari, T., Mutmainah, K., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Lubis, N. R. H., Syahyunan, & Azhmy, M. F. (2022). *Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur*.
- Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2019). *Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*, 8(3), 1–9.
- Nathania, S., & Nuryani, N. (2022). *Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan Perusahaan Terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan dan Kinerja Keuangan Industri Perbankan*.
- Noviwijaya, A. (2013). *Pengaruh Keragaman Gender Dan Usia Pejabat Perbendaharaan Terhadap Penyerapan Anggaran Satuan Kerja (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Semarang I)*.
- Putri, I. D. R., Mariya Waharini, F., Hakim Purwantini, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Magelang, U. (2021). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. In *ACE | Accounting Research Journal* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2015). *Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi*.
- Ramayanti, S., Khoiriyah, M., Zarefar, A., Afifah, U., & Zarefar, A. (2023). *Pengaruh Gender dan Usia Dewan Terhadap Kinerja Keuangan*. 18(1), 150–158. <https://akuntansi.pnp.ac.id/jam>
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). 2019, roika. *Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*, 15(2), 115–128.
- Rompis, N. K., Worang, F. G., & Tulung, J. E. (2018). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank. *Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4).
- Safitri, W. I., Ardiyani, K., & Ilmiani, A. (2024). Analisis Pengaruh Keberagaman Dewan Dan Kepemilikan Institutional Terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1(2), 1–15.
- Singh, J., Singhanian, S., & Aggrawal, D. (2023). Does board gender diversity impact financial performance? Evidence from the Indian IT sector. *Society and Business Review*, 18(1), 51–70. <https://doi.org/10.1108/SBR-09-2021-0164>
- Ujunwa, A. (2012). Board characteristics and the financial performance of Nigerian quoted firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12(5), 656–674. <https://doi.org/10.1108/14720701211275587>
- Winoto, P. J., & Supatmi. (2016). *Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board Of Director Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014)*.
-