

PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Aryanti Ariesta Pramesti

aryantipramesti@gmail.com

Riski Aprillia Nita

Universitas Hayam Wuruk Perbanas

JIAKu

Jurnal Ilmiah
Akuntansi
dan Keuangan

Issn

2963-671X

DOI

10.24034/jiaku.v1i2.
5369

Key word:

gender, board of
directors diversity,
company value.

Kata kunci:

gender, diversitas
dewan direksi, nilai
perusahaan.

Abstract

The diversity of gender, age, tenure, educational background and nationality are factors that companies must consider when selecting someone to serve on the company's board of directors. The purpose of this study is to analyze the effect of board of directors diversity on firm value. This research was conducted on Property, Real Estate, and Building Construction sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2020. The sample of this study was selected using purposive sampling. This study obtained data from 56 companies with a total sample used in this study as many as 236 companies. Testing this hypothesis using multiple linear regression test with SPSS software version 24. The results showed that gender diversity, educational diversity and tenure diversity had an effect on firm value, while age diversity and nationality diversity had no effect on firm value.

Abstrak

Keberagaman jenis kelamin, usia, ras, latar belakang pendidikan dan kebangsaan merupakan faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika memilih seseorang yang menjabat sebagai dewan direksi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sektor Property, Real Estate, dan Building Construction yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020. Sampel penelitian ini dipilih dengan menggunakan purposive sampling. Penelitian ini diperoleh data 56 perusahaan dengan total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 236 perusahaan. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender, diversitas pendidikan dan diversitas masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan sedangkan diversitas usia dan diversitas kebangsaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

PENDAHULUAN

Nilai perusahaan yang tinggi membuat pasar tidak hanya percaya pada perkembangan perusahaan saat ini, tetapi juga pada prospek perusahaan di masa mendatang dan merupakan pandangan investor terhadap perusahaan yang biasanya berkaitan dengan harga saham. Sektor *property, real estate, dan building construction* merupakan salah satu sektor penting di suatu negara. Namun di tahun 2019, industri ini mengalami stagnasi di Indonesia dan berada di bawah angka pertumbuhan ekonomi nasional sedangkan tujuan jangka panjang sebuah perusahaan adalah untuk memaksimalkan nilai perusahaan.

Salah satu alternatif yang digunakan untuk mengukur nilai perusahaan adalah rasio Tobin's Q dengan menggabungkan antara nilai buku dan nilai pasar saham. Naik turunnya harga saham di pasar modal merupakan fenomena menarik yang dapat dibicarakan dalam kaitannya dengan masalah naik turunnya nilai perusahaan itu sendiri. Jika harga saham suatu perusahaan tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan tersebut baik.

Nilai perusahaan dapat dipengaruhi oleh dewan direksi dimana adalah orang yang memimpin sebuah perusahaan, bertanggung jawab untuk membuat keputusan dan menetapkan tujuan perusahaan. Jika anggota dewan berasal dari latar belakang yang berbeda, dewan direksi perusahaan dianggap seimbang, dan peningkatan kinerja perusahaan akan lebih efisien (Hassan dan Marimuthu, 2016). Semakin tinggi tingkat diversifikasi dewan direksi, maka semakin beragam pula gaya kognitifnya, yang selanjutnya dapat memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide dan metode dewan direksi perusahaan, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan (Williams dan O'Reilly, 1998).

Susunan dewan direksi suatu perusahaan yang terdiversifikasi sering disebut dengan *board diversity*. Keberagaman jenis kelamin, usia, ras, latar belakang pendidikan dan kebangsaan merupakan faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika memilih seseorang yang menjabat sebagai dewan

direksi perusahaan, karena keragaman dewan dipandang sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pengambilan keputusan (Maier dalam Putri, 2020). Selain itu, diversifikasi diyakini mempengaruhi nilai keuangan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan (Carter *et al.*, 2010). Semakin besar distribusi anggota dewan, dapat menyebabkan lebih banyak konflik, tetapi distribusi ini dapat memberikan alternatif solusi untuk masalah yang lebih beragam daripada anggota dewan yang homogen (Kusumastuti *et al.*, 2007).

Salah satu masalah dengan keragaman dewan adalah rasio *gender* dalam dewan direksi perusahaan mengingat di banyak negara/wilayah masih terdapat gender yang percaya bahwa laki-laki lebih superior dari perempuan. Keterwakilan perempuan di dewan perusahaan menjadi isu yang menarik. Begitupun di Indonesia, masih adanya anggapan bahwa pria yang lebih pantas menduduki jabatan penting dalam perusahaan. Meskipun perempuan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian secara keseluruhan, dan khususnya bagi perusahaan, mereka kurang terwakili di tingkat pengambilan keputusan perusahaan. Rendahnya jumlah wanita di posisi teratas mungkin karena perbedaan pandangan tentang alasan keberhasilan pria dan wanita. Keberhasilan laki-laki dianggap karena kemampuan bakat atau kecerdasan yang tinggi, sedangkan keberhasilan perempuan dianggap karena keberuntungan. Namun, ketika pekerjaan tidak bisa dinilai dari faktor keberuntungan, kesuksesan perempuan lebih dianggap karena kerja keras. Pada penelitian Khairani dan Harahap (2017); Dewi dan Dewi (2016); Adams dan Funk (2012); Darmadi (2011) menunjukkan hasil bahwa keragaman gender dalam jajaran direksi memberi pengaruh terhadap nilai perusahaan. Sebaliknya, Ikhyanuddin (2021); Saputra (2019), Yogiswari dan Badera (2019); Lara *et al.* (2017) dan Astuti (2017) menunjukkan hasil yang tidak sejalan.

Usia juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi pembentukan kerja seseorang. Usia sebagai sub-variabel demografis memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku individu. Ini akan mempengaruhi kemampuan dan keterampilan mereka. Terdapat hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja dengan usia pegawai, artinya secara umum dapat diketahui bahwa semakin tua usia pegawai maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan nilai perusahaan. Seringkali banyak alasan untuk fenomena ini, di antaranya adalah semakin sulitnya karyawan yang lebih tua untuk memulai karir baru di tempat lain, sehingga menjadi lebih loyal kepada perusahaan, dan sikap yang matang dapat menjadikan mereka profesional sehingga dapat mengambil keputusan dengan bijak. Penelitian Putri (2020); Khairani dan Harahap (2017) serta Darmadi (2011) mengatakan bahwa usia dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan berkebalikan dengan hasil penelitian Saputra (2019) dan Astuti (2017).

Disamping itu, faktor lain yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah latar belakang pendidikan. Jumlah dan jenis pendidikan mengandung informasi yang kaya dan kompleks tentang individu. Bidang pendidikan yang ditekuni direktur akan mempengaruhi mentalitas dan acuan direktur dalam memutuskan kebijakan yang akan diambil. Hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kusumastuti *et al.* (2007) menunjukkan bahwa anggota dewan dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki kemampuan pengambilan keputusan bisnis yang lebih baik. Meskipun tidak ada persyaratan pendidikan bisnis bagi mereka yang akan memasuki dunia bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada yang tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Penelitian Astuti (2017) menunjukkan hasil yang tidak signifikan namun hasil penelitian Ikhyanuddin (2021); Putri (2020); Saputra (2019); Yogiswari dan Badera (2019); Khairani dan Harahap (2017); Dewi dan Dewi (2016) serta Nekhili dan Gatfaoui (2013) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Salah satu pertimbangan untuk mengukur pengaruh direksi terhadap nilai perusahaan adalah masa jabatan. Masa jabatan seseorang akan mempengaruhi pemahamannya terhadap pengetahuan dan keterampilan pekerjaan yang digelutinya (Zunairah, 2015). Faktor psikologis dari nilai dan keyakinan seseorang akan menjadi filter yang menentukan pilihan pengambilan keputusan seseorang dan direktur perusahaan. Hill dan Phan dalam Zunairah (2015) menunjukkan bahwa semakin lama CEO menjabat, semakin kuat pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan administratif. Semakin lama seseorang bertahan dalam organisasi, tentu ia dapat memahami kondisi, lingkungan, aturan dan orang-orang atau

staf yang bekerja di dalam perusahaan sehingga pastinya lebih tahu kinerja tiap karyawan yang bisa membantu memaksimalkan nilai perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhyanuddin (2021) yang mengatakan bahwa masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi direksi terhadap nilai perusahaan adalah keragaman kebangsaan. November 2016, jumlah tenaga kerja asing (TKA) yang masuk ke Indonesia mencapai 74.183, meningkat 7,5% dari 69.025 tenaga kerja di posisi akhir. Selain itu, sejak Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi mengeluarkan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing (IMTKA), Indonesia telah mendatangkan 2.568 direktur dan 408 komisaris dari luar negeri. Banyaknya perusahaan asing di Indonesia dan perusahaan lokal dan campuran yang menggunakan direksi dan komisaris dari luar negeri telah meningkatkan jumlah tenaga kerja asing (TKA) menjadi 13.080 tenaga kerja pada tahun 2016, naik dari 10.104 tenaga kerja pada tahun 2015.

Semakin banyak anggota komite dan direksi asing menunjukkan bahwa perusahaan terbuka terhadap informasi di jaringan internasional, yang tentunya akan berdampak pada penerapan tata kelola perusahaan. Hal ini karena ketika mengevaluasi efektivitas pengambilan keputusan perusahaan, masalah keragaman dewan dan etika perusahaan juga dipertimbangkan, juga dianggap sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pengambilan keputusan, pengambilan keputusan yang baik akan membawa profitabilitas yang lebih tinggi. Keberagaman direksi merupakan “kabar baik” bagi investor, karena investor percaya bahwa independensi dan keterbukaan perusahaan dalam menerima informasi di jaringan internasional akan meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian Astuti (2017) menunjukkan bahwa diversitas kebangsaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Saputra (2019); Yogiswari dan Badera (2019) yang mengatakan bahwa keberadaan warga berkebangsaan asing di jajaran dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

TINJAUAN TEORETIS

Signalling Theory

Sinyal adalah tindakan yang diambil oleh manajemen perusahaan untuk memberikan petunjuk kepada investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan. Teori sinyal berkaitan dengan sinyal positif dan negatif yang dikirimkan oleh manajemen perusahaan. Perusahaan secara proaktif menyampaikan informasi perusahaan ke pasar modal untuk mengurangi asimetri informasi (Wijaya dan Suprasto, 2015). Teori sinyal menjelaskan mengapa perusahaan memiliki dorongan untuk memberikan informasi kepada pihak eksternal untuk mengetahui profil perusahaan dan prospek ke depan yang lebih baik kepada pihak eksternal (investor dan kreditor). Pemberian informasi tersebut akan mengurangi asimetri informasi yang ada (Rachmansyah dan Idayati, 2017).

Teori sinyal didasarkan karena adanya masalah kesenjangan atau ketidaksamaan akses terhadap informasi berupa data keuangan atau non keuangan yang dianggap penting dan menyebabkan pihak eksternal bereaksi terhadap informasi yang diberikan oleh perusahaan. Dari sudut pandang reaksi, sinyal akan menyebabkan orang luar mengambil keputusan. Salah satu cara yang dilakukan untuk menghilangkan akses ini adalah pihak perusahaan memberikan dengan mengungkapkan informasi yang relevan terhadap *stakeholders*. Informasi ini akan memberikan sinyal yang baik dan memiliki *information content* bagi pihak yang berkepentingan sehingga berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Informasi non-keuangan dapat berupa data yang terkait dengan *board diversity* meliputi jumlah perempuan, latar belakang pendidikan, kebangsaan dan tingkat independensi dewan direksi. Menurut Wijaya dan Suprasto (2015), keragaman dewan berkaitan dengan teori sinyal karena informasi ini akan memberikan sinyal positif bahwa perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Nilai Perusahaan

Nurlela dan Ishlahuddin (2008) mendefinisikan nilai perusahaan sebagai nilai pasar. Alasannya karena jika harga saham perusahaan naik, nilai perusahaan dapat memberikan kemakmuran atau keuntungan yang sebesar-besarnya kepada pemegang saham. Semakin tinggi harga saham maka semakin tinggi pula keuntungan pemegang saham, sehingga keadaan ini akan disukai oleh investor karena peningkatan permintaan saham menyebabkan peningkatan nilai perusahaan. Lebih lanjut Heder dan Priyadi (2017) menyatakan bahwa nilai perusahaan adalah persepsi yang dimiliki investor terhadap

keberhasilan perusahaan.

Nilai perusahaan dapat diukur melalui nilai pasar wajar dari harga saham. Pada perusahaan yang sudah *go public*, nilai pasar wajar perusahaan ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran di bursa yang tercermin dalam *listing price* (Heder dan Priyadi, 2017). Selain dengan melihat *listing price*, nilai perusahaan juga dapat diketahui dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio tersebut dapat memberikan indikasi bagi manajemen untuk penilaian investor terhadap kinerja perusahaan pada masa lampau ataupun masa yang akan datang, salah satunya Tobins'Q.

Rasio Tobins'Q dapat memberikan informasi yang terbaik karena mencakup semua elemen utang dan ekuitas perusahaan, tidak hanya saham biasa, tidak hanya ekuitas perusahaan, tetapi juga seluruh aset perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa rasio Tobins'Q tidak hanya fokus pada investor karena sumber pembiayaan untuk operasional perusahaan termasuk didalamnya adalah pinjaman yang diberikan oleh kreditur. Semakin besar nilai Tobin's Q, semakin baik prospek pertumbuhan nilai perusahaan.

Diversitas Gender

Keberadaan direksi dalam pelaksanaan keputusan pembiayaan, investasi dan kebijakan dividen menjadi bagian penting karena menentukan nilai perusahaan. Salah satu keragaman yang terjadi di dalam perusahaan adalah gender yang terdapat pada struktur dewan direksi. Perbedaan gender dinilai membawa pengaruh pada pengambilan keputusan perusahaan. Singh *et al.* dalam Rismawati (2019) menyatakan bahwa direktur wanita memahami segmen pasar perusahaan lebih baik daripada pria dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Keragaman gender menyebabkan timbulnya ketimpangan yang berujung pada diskriminasi yang umumnya terjadi pada perempuan. Laki-laki diutamakan karena dianggap memiliki kestabilan emosi, agresivitas, kemampuan kepemimpinan, kepercayaan diri, kepastian, keuletan, kemauan untuk bertanggung jawab, keseriusan, objektivitas, pengetahuan dan keterbukaan. Di sisi lain, perempuan sangat berhati-hati, cenderung menghindari risiko, dan lebih berhati-hati dibandingkan laki-laki. Perempuan tidak bisa mengambil keputusan dengan tergesa-gesa sehingga menjadi alasan bahwa kebijakan yang dibuat dapat lebih tepat dan mengurangi risiko ketika perempuan berada pada jajaran dewan direksi. Selain itu, perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan.

Carter *et al.* (2010) menghubungkan pengaruh jangka pendek dan jangka panjang pada nilai perusahaan dengan distribusi di dewan direksi (*board diversity*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender di antara anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Keberagaman yang ada antara dewan komisaris dan direksi dimaksudkan untuk mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari perspektif yang berbeda. Pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang berpengaruh diantaranya Dewi dan Dewi (2016) serta Adams dan Funk (2012). Berdasarkan uraian sebelumnya maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Diversitas gender dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Diversitas Usia

Perbedaan usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Adanya keragaman usia akan menawarkan latar belakang yang berbeda seperti keragaman dalam hal pengalaman, keterampilan, kemampuan dan jaringan sosial. Menurut Rismawati (2019) perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan yang lebih besar daripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Usia dewan direksi merupakan indikator keragaman dewan direksi, yang juga dapat berdampak pada nilai perusahaan. Winoto dan Supatmi (2014) menyatakan bahwa usia dapat dilihat sebagai indikator pengalaman dan toleransi risiko seorang anggota direksi. Dalam *signal theory*, usia dewan pengawas yang masih muda merupakan pertanda positif bagi investor karena keberanian mengambil risiko dan ide-ide baru untuk kelangsungan hidup perusahaan. Anggota direksi yang lebih tua lebih memperhatikan keamanan keuangan dan karier perusahaan.

Usia anggota dewan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya. Mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Selain itu, para pekerja yang lebih tua biasanya memperlihatkan lebih banyak kesetiaan kepada perusahaan daripada pekerja yang masih muda. Hal ini menunjukkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Berdasarkan uraian sebelumnya maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Diversitas usia dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Diversitas Pendidikan

Pendidikan didefinisikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi lain melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Rismawati (2019) menegaskan bahwa pendidikan adalah penyiapan tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai suatu kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki persyaratan dasar untuk bekerja. Tingkat pendidikan mempengaruhi anggota direksi dalam mengambil keputusan. Pada jenjang S1 cara berpikir biasanya lebih sistematis, sedangkan pada jenjang S2 pola pikir lebih strategis dan pada jenjang S3 lebih berorientasi pada filosofi, di mana seseorang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan (Santrock dalam Rismawati, 2019).

Anderson *et al.* (2011) menemukan bahwa keragaman latar belakang pendidikan direksi berkontribusi terhadap nilai perusahaan yang lebih besar. Mereka berpendapat bahwa heterogenitas dewan direksi bermanfaat bagi perusahaan, karena direktur dari latar belakang yang berbeda saling melengkapi untuk menasihati dan mengawasi manajer senior. Direksi dengan tingkat pendidikan yang bervariasi diharapkan dapat memberikan nasihat yang tepat dan konstruktif kepada direksi, yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan. Pengaruh diversitas pendidikan juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya Ikhyannuddin (2021); Yogiswari dan Badera (2019); Dewi dan Dewi (2016) serta Nekhili dan Gatfaoui (2013). Berdasarkan uraian sebelumnya maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Diversitas pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Diversitas Masa Jabatan

Vafeas (2015) menemukan bahwa anggota dewan dengan masa jabatan dalam jangka waktu panjang dapat memberikan pengalaman, kompetensi, dan komitmen yang lebih kepada anggota dewan karena memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang perusahaan dan lingkungan bisnis. Para peneliti percaya bahwa waktu yang dibutuhkan manajer baru untuk mendapatkan pemahaman yang tepat tentang perusahaan adalah antara 3 dan 5 tahun. Pengaruh diversitas masa jabatan juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang berpengaruh diantaranya Putri (2020) dan Ikhyannuddin (2021). Berdasarkan uraian sebelumnya maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Diversitas masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Diversitas Kebangsaan

Menurut Astuti (2017), kehadiran warga negara asing dalam susunan direksi dapat memicu pengungkapan kausalitas. Heterogenitas individu dalam pengalaman, ide, dan inovasi dapat berdampak baik pada kinerja perusahaan. Dengan adanya dewan direksi ekspatriat, perusahaan dapat meningkatkan citra perusahaan, karena ekspatriat lebih mampu dan profesional di bidangnya. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Keberadaan dewan asing diyakini membawa perspektif, sudut pandang, bahasa, kepercayaan, latar belakang keluarga dan pengalaman profesional yang berbeda, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan solusi alternatif untuk masalah yang kompleks. Oxelheim dan Randoy (2001) berpendapat bahwa keberadaan anggota dewan dan direksi berkewarganegaraan asing menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jaringan internasional.

Anggota dewan asing memiliki pengalaman kerja yang berbeda, sehingga dapat memunculkan pendapat dan perspektif yang berbeda. Kehadiran anggota dewan asing mungkin mencerminkan ide yang berbeda tentang peran anggota dewan dalam kontrol perusahaan (Ararat *et al.*, dalam Yogiswari dan Badera, 2019). Keberadaan anggota dewan asing juga dapat memicu keterbukaan informasi dengan harapan kredibilitas perusahaan akan meningkat. Dewan direksi yang memiliki akses secara langsung kepada para investor, secara tidak langsung memberikan keyakinan dalam penanaman modal saham dalam perusahaan. Anggota dewan berkebangsaan asing menunjukkan bahwa perusahaan telah dikelola secara profesional, sehingga para investor asing tidak ragu untuk menanam modal dalam perusahaan. Penanaman modal saham yang tinggi akan menyebabkan nilai perusahaan yang tinggi. Pengaruh diversitas kebangsaan juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya Saputra (2019) serta Yogiswari dan Badera (2019). Berdasarkan uraian sebelumnya maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅: Diversitas kebangsaan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengungkapkan besarnya pengaruh atau hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Data yang digunakan untuk penelitian ini diambil dari laporan tahunan perusahaan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel adalah 1) Perusahaan *property, real estate* dan *contruction building*, 2) Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan dan laporan tahunan untuk periode yang berakhir 31 Desember selama tahun 2016-2020.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan diukur dengan menggunakan rasio Tobin's Q. Perusahaan yang menunjukkan Tobin's Q lebih besar berarti perusahaan memiliki prospek baik dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sejalan dengan penelitian Yogiswari dan Badera (2019); Khairani dan Harahap (2017) serta Dewi dan Dewi (2016). Adapun Tobin's Q dihitung dengan rumus:

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{EMV} + \text{D}}{\text{EBV} + \text{D}}$$

$$\text{EMV} = \text{P} \times \text{Qshares}$$

Dimana:

EMV : *Equity Market Value* (Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar)

EBV : *Equity Book Value* (Nilai buku dari total ekuitas perusahaan)

D : *Debt* (Nilai buku dari total kewajiban perusahaan)

P : *Price* (Harga saham penutupan akhir tahun)

Qshares : Jumlah saham beredar akhir tahun

Diversitas Gender

Keragaman gender adalah representasi dari individu dengan jenis kelamin yang berbeda, mengacu pada rasio antara laki-laki dan perempuan. Keragaman gender diukur dengan menghitung proporsi dewan direksi laki-laki dan proporsi dewan direksi perempuan yang dirumuskan sebagai berikut:

Proporsi dewan perempuan (PDP) = dewan direksi perempuan / jumlah seluruh dewan direksi
 Dengan asumsi jika proporsi dewan laki-laki (PDL) = 1,
 Maka diversitas gender = 1 – PDP

Diversitas Usia

Usia (AGE) diukur dengan menggunakan proporsi jumlah anggota dewan direksi yang berusia lebih dari 40 tahun (Astuti, 2017) yang dapat dihitung dengan rumus berikut:

AGE% = jumlah usia dewan direksi \geq 40 tahun / jumlah dewan direksi

Diversitas Pendidikan

Latar belakang pendidikan (EDU) diukur dengan jumlah nilai skor total pada tingkat pendidikan dewan direksi menurut (Putri, 2020) yang terdiri dari tingkat pendidikan SMA (skor 1), Diploma (skor 2), Sarjana (skor 3), Magister (Skor 4), Doktor (Skor 5). Selanjutnya, diversitas pendidikan dihitung dengan rumus berikut:

EDU% = jumlah skor latar belakang pendidikan / jumlah dewan direksi

Diversitas Masa Jabatan

Masa Jabatan (TENURE) dihitung dengan menggunakan proporsi jumlah total dewan direksi yang memiliki masa jabatan \geq 5 tahun dengan total anggota dewan direksi (Putri, 2020) yang dapat dihitung dengan rumus berikut:

TENURE% = jumlah dewan dengan masa jabatan \geq 5 tahun / jumlah dewan direksi

Diversitas Kebangsaan

Kebangsaan asing (FOREIGN) diukur dengan menggunakan proporsi warga negara asing dalam dewan direksi dibagi dengan total anggota dewan direksi (Putri, 2020) yang dihitung dengan rumus:

FOREIGN% = jumlah dewan berkebangsaan asing / jumlah dewan direksi

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi dalam penelitian antara lain: 1) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov (K-S). 2) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel independen menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). 3) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain menggunakan uji glejser.

Uji Regresi Linear Berganda

Setelah pengujian asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

Nilai Perusahaan = $\alpha + \beta_1$ Gender + β_2 Usia + β_3 Pendidikan + β_4 Masa Jabatan + β_5 Kebangsaan + e

Keterangan: α = konstanta; $\beta_1, \beta_2 \dots$ dst = koefisien regresi; e = error

1. Koefisien determinasi (R^2): menentukan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, sehingga nilai R^2 dikatakan tepat jika lebih besar dari 0,5. Secara umum, nilai regresi berganda cocok untuk diteliti karena sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model.

2. Uji F: bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan menunjukkan fit atau tidak.
3. Uji t: bertujuan untuk menguji signifikansi antara satu variabel independen apakah ada pengaruhnya terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penggunaan uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan penggunaan model regresi dengan hasil pada tabel 1 sebagai berikut: 1) Uji normalitas: tabel 1 menunjukkan kolmogorov-smirnov sebesar 0,939 dengan nilai signifikansi sebesar $0,318 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. 2) Uji multikolinearitas: hasil perhitungan nilai tolerance pada tabel 1 menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $< 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) > 10 sehingga tidak ada kolerasi antar variabel independen. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. 3) Uji heteroskedastisitas: hasil perhitungan nilai signifikansi pada tabel 1 menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 1
Hasil Uji Asumsi Klasik

Model	Collinearity Statistics		t	Sig.
	Tolerance	VIF		
1	(Constant)		,845	,399
	Gender	,826	1,211	-,278
	Usia	,850	1,177	,071
	Pendidikan	,967	1,034	1,607
	Masa Jabatan	,994	1,006	,875
	Kebangsaan	,945	1,059	,375

Unstandardized Residual
N = 236
Kolmogorov-Smirnov Z = ,939
Asymp. Sig. (2-tailed) = ,318
Sumber: Data Sekunder, diolah (2022)

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda, koefisien determinasi, Uji F dan uji t disajikan dalam tabel 2. Berdasarkan tabel 2 maka model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Perusahaan} = 3,332 + 0,535\text{Gender} + 0,559\text{Pendidikan} + 0,621\text{Masa Jabatan} + e$$

Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa diversitas gender, pendidikan dan masa jabatan memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Semakin tinggi diversitas gender, pendidikan dan masa jabatan maka semakin meningkat nilai perusahaan. Hasil analisis regresi linear berganda selanjutnya dijelaskan sebagai berikut: 1) Koefisien determinasi (R^2): tabel 2 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,305. Nilai ini menjelaskan bahwa diversitas gender, usia, pendidikan, masa jabatan dan kebangsaan mampu menjelaskan nilai perusahaan sebesar 30,5% sedangkan sisanya sebesar 69,5% merupakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 2) Uji F: tabel 2 menunjukkan nilai F sebesar 9,319 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi fit untuk digunakan dalam penelitian. 3) Uji t: tabel 2 menunjukkan bahwa diversitas gender, diversitas pendidikan dan diversitas masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sedangkan variabel diversitas usia dan diversitas kebangsaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena nilai memiliki signifikansi $\geq 0,05$. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa diversitas gender, pendidikan dan masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	3,332	1,402	2,997	,003
Gender	,535	,360	2,053	,048
Usia	,013	,603	,022	,983
Pendidikan	,559	,194	2,820	,008
Masa Jabatan	,621	,350	4,993	,000
Kebangsaan	,089	,928	-,096	,923

ANOVA^bF = 9,319 Sig. = ,000^aModel Summary^bR = ,383^a R Square = ,349 Adjusted R Square = ,305

a. Predictors: (Constant), Kebangsaan, Masa Jabatan, Pendidikan, Usia, Gender

b. Dependent variabel: Nilai Perusahaan

Sumber: Data Sekunder, diolah (2022)

Pembahasan

Pengaruh Diversitas Gender terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Keragaman gender diantara anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), meskipun mayoritas yang menduduki jajaran dewan direksi kebanyakan berjenis kelamin laki-laki, tetapi dengan adanya dewan direksi perempuan dapat menambah pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada menyebabkan peningkatan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan. Keberagaman yang ada dimaksudkan untuk mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif, karena keputusan dapat diambil dari perspektif yang berbeda.

Hasil penelitian ini membuktikan dukungan *signalling theory*. Adanya diversitas gender di dalam perusahaan memberikan sinyal positif atau *good news* kepada investor. Perusahaan dianggap telah menerapkan tata kelola yang baik dengan tidak diskriminasi kepada siapapun untuk dapat masuk ke dalam jajaran dewan direksi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2016) serta Adams dan Funk (2012).

Pengaruh Diversitas Usia terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Direksi dengan usia 40 tahun keatas dengan jumlah yang lebih banyak tidak menyebabkan nilai perusahaan berubah. Dengan demikian, adanya direksi dengan usia muda atau tua tidak akan mempengaruhi kinerja yang akan berdampak pada nilai perusahaan karena kemampuan tidak dapat dilihat dari faktor usia. Dewan direksi dengan usia muda cenderung lebih kritis dan mampu menerima saran dengan baik, lebih cepat dan tanggap namun tidak menutup kemungkinan kinerja dewan direksi dengan usia tua juga memiliki motivasi yang sama dengan pengalaman yang lebih banyak. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019) dan Astuti (2017) yang menyatakan bahwa diversitas usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Diversitas Pendidikan terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Latar belakang pendidikan dewan direksi dapat memberikan dampak pada nilai perusahaan meskipun didominasi oleh tingkat pendidikan S1. Tingkat pendidikan dewan direksi merupakan sebuah faktor penting bukan karena tingginya gelar yang diperoleh namun lebih kepada kematangan cara berfikir dalam menghadapi masalah ataupun dalam menentukan kebijakan perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhyannuddin (2021); Saputra (2019); Yogiswari dan Badera (2019);

Dewi dan Dewi (2016) serta Nekhili dan Gatfaoui (2013) yang membuktikan bahwa diversitas pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Diversitas Masa Jabatan terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Lama masa jabatan seseorang merupakan wujud loyalitas kepada perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Lamanya masa jabatan dewan direksi juga juga memberikan dampak kepada penentuan kebijakan perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhyanuddin (2021).

Pengaruh Diversitas Kebangsaan terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas kebangsaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Komposisi direksi berkebangsaan asing masih sangat sedikit sehingga mayoritas dewan direksi merupakan Warga Negara Indonesia. Adanya dewan direksi asing di beberapa perusahaan tidak mengakibatkan peningkatan nilai perusahaan karena ketimpangan proporsi yang signifikan. Dengan demikian adanya dewan berkebangsaan asing tidak dapat dikatakan mempengaruhi nilai perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan *property*, *real estate* dan *construction building* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2016-2020. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut: 1) Diversitas *gender* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Adanya keragaman *gender* di jajaran dewan direksi diyakini dapat meningkatkan nilai perusahaan. Tidak ada diskriminasi antara laki-laki maupun perempuan, meskipun mayoritas dewan diduduki oleh laki-laki. Dewan direksi perempuan menjadi sinyal positif karena menambah pemahaman yang luas mengenai pasar. Keberagaman yang ada dimaksudkan untuk mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari perspektif yang berbeda. 2) Diversitas usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa dewan direksi berusia muda (kurang dari 40 tahun) maupun tua (40 tahun keatas) dapat memaksimalkan kinerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak mempengaruhi nilai perusahaan. 3) Diversitas pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Latar belakang akademis anggota direksi memiliki pengetahuan yang baik dan kematangan cara berfikir dalam menghadapi masalah ataupun dalam menentukan kebijakan yang diambil perusahaan. 4) Diversitas masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dewan direksi dengan masa jabatan 3 sampai 5 tahun memberikan pengaruh sebagai bentuk loyalitas dan pada akhirnya memberikan dampak terhadap nilai perusahaan. 5) Diversitas kebangsaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Adanya dewan berkebangsaan asing tidak memberikan pengaruh kuat karena mayoritas dewan direksi memiliki status Warga Negara Indonesia.

Saran

Penelitian ini menggunakan perusahaan yang bergerak di bidang *property*, *real estate* dan *construction building*. Beberapa perusahaan tidak menampilkan informasi yang terkait dengan penelitian sehingga mengurangi sampel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel perusahaan lain sehingga hasil penelitian dapat diperoleh dengan lebih baik.

Penelitian ini hanya menggunakan rasio Tobin's Q untuk mengukur nilai perusahaan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menggunakan pengukuran lain seperti *Price Book Value* (PBV) maupun *Price Earning Ratio* (PER).

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B. dan Funk, P. (2012). Beyond The Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, 58(2), 219-235.
- Anderson, R. C., Reeb, D. M., Upadhyay, A. dan Wanli, Z. (2011). The Economics of Director Heterogeneity. *Financial Management*, 40(1), 5-38.

- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159-179.
- Carter, D. A., Simkins, B. J. dan Simpson, W. G. (2010). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 38, 33-53.
- Darmadi, S. (2011). Board Diversity And Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Corporate Ownership & Control*, 8(2), 450-466.
- Dewi, L. G. K. dan Dewi, A. A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 812-836.
- 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.
- Heder dan Priyadi, M. P. (2017). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Good Corporate Governance sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(7).
- Ikhyanuddin. (2021). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2018). *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 3(1), 219-227.
- Khairani, N. dan Harahap, D. Y. (2017). Firms Value: From The Board Diversity and Board Compensation Perspective. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1551-1564.
- Kusumastuti, S., Supatmi dan Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(9), 88-98.
- Lara, J. M. G., Osma, B. G., Mora, A. dan Scapin, M. (2017). The Monitoring Role of Female Directors Over Accounting Quality. *Journal of Corporate Finance*, 45, 651-668.
- Nekhili, M. dan Gatfaoui, H. (2013). Are Demographic Attributes and Firm Characteristics Drivers of Gender Diversity? Investigating Women's Positions On French Boards Of Directors. *Journal of Business Ethics*, 118(2), 227-249.
- Nurlela, R. dan Ishlahuddin. (2008). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Nilai Perusahaan dengan Prosentase Kepemilikan Manajemen sebagai Variabel Moderating. *Simposium Nasional Akuntansi XI Pontianak*.
- Oxelheim, L. dan Randoy, T. (2001). The Impact of Foreign Board Membership on Firm Value. *Journal of Banking and Finance. Working Papers No. 567*.
- Putri, W. E. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 307-318.
- Rachmansyah, A. M. dan Idayati, F. (2017). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(11).
- Rismawati, E. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017). *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta.
- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4, 503-510.
- Vafeas, N. (1999). Board Meeting Frequency and Firm Performance. *Journal of Financial Economics*, 53(1), 113-142.
- Wijaya, P. C. dan Suprasto, B. (2015). Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), 722-734.
- Williams, K. Y. dan O'Reilly, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years off Research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.
- Winoto, P. J. dan Supatmi. (2014). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 1-10.
- Yogiswari, N. L. P. P. dan Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *E-Jurnal Akuntansi*, 3(26), 2070-2097.
- Zunairah, N. (2015). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. *Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga*. Surabaya.