

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem perekonomian keberadaan lembaga keuangan yaitu perbankan sangatlah penting, menurut Undang – Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas UU No.7 tahun 1992 tentang perbankan menjelaskan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau dalam bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat (Suryani & Ika, 2019). Sebagai lembaga intermediasi, perbankan haruslah memiliki kinerja yang baik, hal ini dikarenakan dengan kinerja yang baik pada bank akan memudahkan untuk mendapatkan kepercayaan dari para nasabah. Perbankan sebagai badan usaha yang bergerak dibidang keuangan membutuhkan kepercayaan dari para nasabah untuk mendukung dan memperlancar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Dengan lancarnya kegiatan yang dilakukan maka dapat membantu suatu bank untuk mencapai kinerja keuangan yang baik (Octaviani & Andriyani, 2018).

Kinerja keuangan perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu gambaran mengenai kondisi keuangan pada suatu perusahaan dalam suatu periode melalui aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam menghasilkan laba (Zulkarnain & Mirawati, 2019). Aktivitas-aktivitas yang dilakukan dicatat dan dirangkum menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan sebagai media untuk melaporkan keadaan dan posisi perusahaan pada pihak yang berkepentingan, terutama pada pihak kreditur, investor, dan manajemen perusahaan. Informasi yang disajikan dengan

benar dalam laporan keuangan, akan bermanfaat bagi perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk dapat mengetahui kinerja keuangan dari perusahaan (Sari, 2018). Maka dari itu kinerja keuangan merupakan suatu hal yang penting untuk selalu diperhatikan karena dapat mempengaruhi keberlangsungan dari perusahaan atau bisnis itu sendiri.

Perusahaan harus mampu untuk menjaga kinerja keuangannya karena hal tersebut akan menunjukkan efektivitas dan efisien suatu perusahaan dalam mengelola aset dan sumber dayanya (Lubis et al., 2022). Dengan memperhatikan faktor yang mampu untuk mempengaruhi kinerja, seperti tindakan yang tepat terhadap suatu kebijakan serta sumber daya yang mendukung diharapkan mampu untuk menjalankan dan mempertahankan kinerja keuangan perusahaan agar tetap stabil. Menurut Yopie & Andriani (2021) salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya melalui penerapan tata kelola yang baik hal ini dikarenakan penerapan tata kelola tersebut dianggap sebagai fungsi penggerak utama dalam setiap pengelolaan yang dilakukan oleh perusahaan.

Fenomena yang sering dijumpai pada perusahaan adalah seperti adanya kecurangan yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dengan melakukan manipulasi laporan keuangan. Adapun contoh kasusnya yaitu pada tahun 2018 terdapat kasus manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh PT Bank Bukopin Tbk. Dimana Bank Bukopin terbukti melakukan manipulasi laporan keuangan selama tahun 2015, 2016, dan 2017. Modifikasi yang dilakukan pada data kartu kredit yang menyebabkan posisi kredit dan pendapatan berbasis komisi Bukopin bertambah tidak semestinya. Modifikasi

data kartu kredit di Bukopin telah dilakukan lebih dari 5 tahun yang lalu. Jumlah kartu kredit yang dimodifikasi cukup besar yaitu lebih dari 100.000 kartu. Selain masalah kartu kredit, revisi juga terjadi pada pembiayaan anak asuh usaha Bank Syariah Bukopin terkait dengan penambahan saldo cadangan kerugian penurunan nilai debitor tertentu. Akibatnya beban penyisihan kerugian penurunan nilai atas aset keuangan direvisi meningkat dari Rp 649,05 miliar menjadi Rp 797,65 miliar. Hal ini menyebabkan beban perseroan meningkat Rp 148,6 miliar. Direktur utama Bukopin, Eko Rachmansyah Gindo dalam wawancara bersama CNBC menjelaskan bahwa mengenai *restated* (penyampaian kembali) laporan keuangan 2016 merupakan temuan dari manajemen yang telah disampaikan kepada Kantor Akuntan Publik untuk dilakukan *restated* pada laporan keuangan 2017. Setelah kasus ini mencuat Otoritas Jasa Keuangan (OJK) angkat bicara ke publik bahwa pihak OJK sedang meminta klarifikasi pada bank dan KAP (Kantor Akuntan Publik) terhadap perubahan laporan keuangan tersebut dan juga Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai wasit dari pasar modal akan meminta klarifikasi kepada Bukopin dan auditornya (Drama Bank Bukopin: Kartu Kredit Modifikasi dan *Rights Issue* <https://www.cnbcindonesia.com>).

Untuk menghindari permasalahan tersebut diperlukan adanya dewan perusahaan yang mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik salah satu dewan tersebut adalah dewan direksi. Dewan direksi juga berperan dalam melindungi para pemangku kepentingan dan menghindari perampasan kekayaan oleh pemegang saham (Audio & Serly, 2022). Dalam UU PT No. 40 tahun 2007 menjelaskan bahwa direksi memiliki kewenangan penuh atas pengurusan dan hal-hal yang terkait kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan

(Audio & Serly, 2022). Dalam pengelolaan perusahaan dewan direksi memiliki beragam karakteristik meliputi jumlah dewan direksi, *gender*, usia, masa jabatan, dan pendidikan. Dari karakteristik tersebut dapat membantu untuk mengelola perusahaan dan meningkatkan kinerja keuangan.

Ukuran dewan direksi merupakan jumlah dewan direksi dalam suatu perusahaan. Ukuran dewan direksi yang besar memberikan jangkauan yang besar akan keahlian dan alternatif dalam proses pengambilan keputusan (Audio & Serly, 2022). Jumlah anggota dewan direksi yang banyak akan mampu untuk meningkatkan hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal dan mampu untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan melalui perannya dalam menyusun kebijakan pada perusahaan (Jao et al., 2021). Ketersediaan sumber daya manusia didukung dengan keahlian dalam perusahaan merupakan karakteristik yang tercermin dari jumlah dewan direksi yang nantinya dapat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Daromes & Jao, 2020). Penelitian terkait jumlah dewan direksi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Jao et al. (2021), karakteristik dewan direksi berupa ukuran dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya, menurut Azaria et al. (2021) ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh keberagaman *gender* dari dewan direksi. Dalam konteks lingkungan kerja keberagaman *gender* dapat didefinisikan sebagai proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara orang berkomunikasi dan bekerja satu sama lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Lubis et al., 2022). Keberagaman *gender* dapat mempengaruhi risiko yang akan diambil oleh dewan direksi dalam membuat

keputusan serta mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan tersebut diambil dari perspektif yang berbeda yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan (Pramesti & Nita, 2022). Keberagaman *gender* dapat dilihat dari perbedaan sifat maupun karakter antara dewan direksi wanita dan laki-laki, selain itu dengan keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (Putri et al., 2021). Penelitian terkait dengan *gender* dari dewan direksi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Dimana menurut Dwaikat et al. (2021) menunjukkan bahwa keragaman *gender* memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya menurut Jao et al. (2021) *gender* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Usia dewan direksi merupakan salah satu jenis pengukuran diversitas dewan yang mempunyai pengaruh terhadap perusahaan (Lubis et al., 2022). Karakteristik dewan direksi dari segi usia berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki dimana anggota dewan direksi yang memiliki umur lebih tua cenderung lebih sedikit melakukan perubahan, karena dengan tingkat usia yang lebih tua terjadi keseimbangan antara kehati-hatian dan pengalaman yang dimiliki (Zulkarnain & Mirawati, 2019). Dewan direksi yang lebih tua akan lebih sulit untuk memulai karir baru sehingga mereka lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih profesional sehingga mampu mengambil keputusan dengan bijak yang akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan (Pramesti & Nita, 2022). Penelitian mengenai karakteristik dewan direksi dari segi usia menunjukkan hasil yang berbeda-beda yaitu menurut Lubis et al. (2022) keberagaman usia berpengaruh

positif terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya menurut Audio & Serly (2022) umur direksi tidak mempengaruhi kinerja bank syariah.

Masa jabatan dewan direksi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Aprilia et al., 2020). Masa jabatan merupakan panjangnya tahun atau masa seseorang untuk diberikan sejumlah tugas dan tanggung jawab. Masa jabatan dewan direksi dapat memberikan pengalaman, peningkatan kompetensi, dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan. Dewan direksi dengan masa jabatan yang lama akan memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih baik, pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan dan mampu mengatasi masalah yang terjadi melalui kebijakan yang dibuat dan nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Gustiana & Darmayanti, 2021). Adapun penelitian terkait dengan masa jabatan dewan direksi masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Gustiana & Darmayanti (2021) masa jabatan dewan direksi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Sebaliknya menurut Karinda et al. (2022) menyatakan bahwa masa jabatan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pendidikan didefinisikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi lain melalui kegiatan pengajaran, pelatihan, dan penelitian sehingga memiliki bekal dasar dalam bekerja (Pramesti & Nita, 2022). Pendidikan dewan direksi akan mempengaruhi kinerja yang akan dilakukan, hal tersebut dikarenakan dalam pengambilan keputusan dewan direksi harus memiliki pola pikir serta wawasan yang luas agar nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Madyan et al.,

2021). Dewan direksi bertanggung jawab dalam memantau manajemen atas nama pemegang saham, sehingga pemegang saham harus memastikan bahwa dewan direksi tersebut diisi dengan anggota yang terdidik sesuai dengan ahlinya (Audio & Serly, 2022). Penelitian terkait dengan pendidikan dewan direksi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Tullah (2017) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya menurut Audio & Serly (2022) latar belakang pendidikan direksi tidak mempengaruhi kinerja bank syariah.

Berdasarkan dari uraian diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda serta dengan adanya fenomena tersebut menjadi alasan peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai “ **Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2022**”. Karakteristik dari dewan direksi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel ukuran dewan direksi, *gender*, usia, masa jabatan, dan pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
2. Apakah *gender* dari dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
3. Apakah usia dari dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
4. Apakah masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
5. Apakah pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kinerja keuangan.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh *gender* dari dewan direksi terhadap kinerja keuangan.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh usia dari dewan direksi terhadap kinerja keuangan.
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh masa jabatan dewan direksi terhadap kinerja keuangan.
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keuangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sehingga penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai salah satu acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

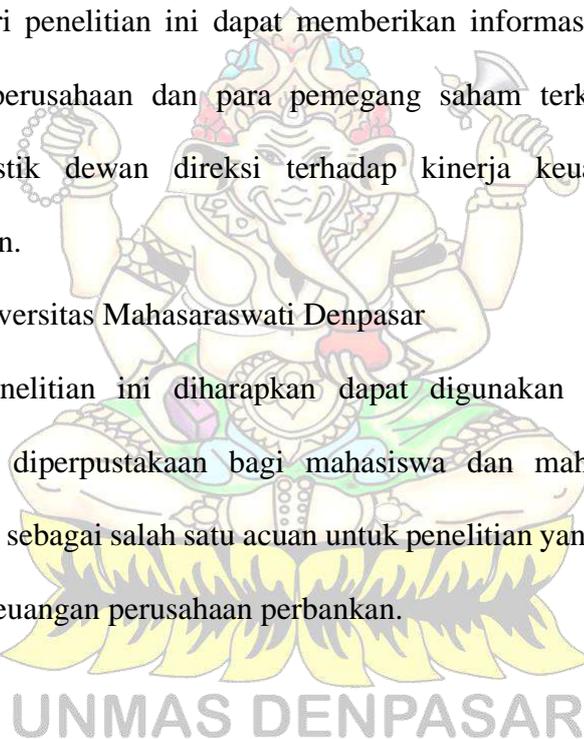
Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja keuangan dan dapat meningkatkan kemampuan untuk berfikir kritis terhadap permasalahan yang terjadi diperusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada perusahaan dan para pemegang saham terkait pengaruh dari karakteristik dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan.

c. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dipergustakaan bagi mahasiswa dan mahasiswi dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan untuk penelitian yang berkaitan dengan kinerja keuangan perusahaan perbankan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*)

Menurut Freeman (1984) teori *stakeholder* merupakan sebuah kelompok atau individual yang mampu untuk memberikan dampak atau terkena dampak dari hasil tujuan perusahaan. Teori ini menunjukkan bahwa perusahaan beroperasi tidak hanya untuk kepentingannya sendiri melainkan dapat memberikan keuntungan bagi para *stakeholder*. Adapun yang termasuk ke dalam *stakeholder* adalah pemegang saham, kreditor, konsumen, *supplier*, pemerintah, masyarakat dan pihak lainnya (Putri & Hermanto, 2018). Oleh karena itu, keberlangsungan suatu perusahaan dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh para pemangku kepentingan kepada perusahaan.

Menurut Fontaine (2006) teori *stakeholder* merupakan teori yang berkaitan tentang bagaimana hubungan antara manajer dengan para pemangku kepentingan serta bagaimana mereka memandang tindakan yang dilakukan dan peran mereka dalam perusahaan. Teori ini berfokus kepada pihak-pihak pemangku kepentingan yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh kinerja perusahaan atas tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka dari itu, semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) berhak untuk mendapatkan informasi mengenai aktivitas perusahaan, hal tersebut karena setiap kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh *stakeholder*. Dengan memberikan informasi terkait aktivitas perusahaan nantinya dapat membangun kepercayaan antar pihak, yang mana dapat

menyebabkan perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang dan memiliki kinerja keuangan yang baik (Mumtazah & Purwanto, 2020).

Stakeholder memiliki peranan penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan sehingga perusahaan harus memperhatikan kepentingan para *stakeholder*, hal tersebut karena mereka adalah pihak yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung atas aktivitas serta kebijakan yang diambil oleh perusahaan (Lestari & Asyik, 2015). Teori ini mewajibkan perusahaan untuk menjaga hubungan yang baik dengan para *stakeholder*, hal tersebut dapat dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Serta perusahaan harus membangun reputasi yang baik dan reputasi tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan (Mumtazah & Purwanto, 2020).

Stakeholder theory dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pihak manajemen perusahaan harus memenuhi kepentingan dari *stakeholder*, hal tersebut karena *stakeholder* berperan dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya, perusahaan harus dapat memenuhi kepentingan para pemangku kepentingan agar dapat mencapai kinerja keuangan yang lebih baik dan untuk dapat bertahan dalam jangka panjang (Mumtazah & Purwanto, 2020). Dalam rangka untuk mencapai kesuksesan dalam jangka panjang, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dan mengelola hubungan ini dengan bijaksana. Adapun strategi yang dapat dilakukan untuk menjaga hubungan baik dengan para *stakeholder* adalah dengan pengungkapan informasi keuangan secara transparan yang disajikan dalam laporan keuangan agar nantinya para pemangku kepentingan dapat melihat bagaimana kinerja keuangan dari perusahaan. Serta teori ini menekankan pentingnya pertanggungjawaban pihak manajer

perusahaan kepada para pemangku kepentingan terhadap kebijakan yang diambil dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Anggreni et al., 2022).

2.1.2 Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Resource Dependence Theory*)

Teori ketergantungan sumber daya atau disebut dengan *resource dependence theory* dikemukakan oleh Pfeffer & Salancik (1978), menjelaskan bahwa perusahaan merupakan suatu entitas yang dependen atau memiliki ketergantungan sumber daya dalam kegiatan operasionalnya. Dalam teori ini agar perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang maka harus menguasai sumber daya (*resource*) (Jao et al., 2021). Teori ini menyatakan bahwa perusahaan bergantung secara eksternal terhadap sumber daya agar perusahaan dapat terus berjalan, maka perusahaan harus memperoleh sumber daya. Berdasarkan teori *resource dependence theory*, perusahaan beroperasi dalam sebuah sistem terbuka yang membutuhkan pertukaran dan perolehan sumber daya untuk bertahan. Sehingga hal tersebut membentuk sebuah ketergantungan antara perusahaan dengan unit-unit eksternal (Maghfiroh & Utomo, 2019).

Adapun sumber daya yang dimaksud yaitu dewan direksi yang memiliki tugas untuk melakukan pengelolaan dan pengarahan kegiatan operasional, serta membantu perusahaan dalam memecahkan masalah yang terjadi sehingga dapat membangun kepercayaan dari pihak eksternal atau *stakeholder*. Direksi merupakan aset perusahaan yang berkontribusi dalam menjaga kelangsungan usaha perusahaan, sehingga dewan direksi terlibat dalam tugas pemantauan dan pemberian saran dalam membuat keputusan (Aprilia & Wuryani, 2021). Keberagaman direksi seperti jumlah dewan dapat menciptakan hubungan dengan

lingkungan eksternal karena keberagaman pengalaman dan keterampilan yang dimiliki.

Hubungan teori ketergantungan sumber daya dalam penelitian ini yaitu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja keuangan memerlukan sumber daya yang memadai untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang baik. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi dapat membangun hubungan eksternal dengan koneksi dan jaringan yang dimiliki sehingga dapat membawa berbagai sumber daya berharga bagi perusahaan (Jao et al., 2021). Dalam memperoleh sumber daya yang baik, mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan perusahaan dapat dilihat dari karakteristik yang dimiliki oleh anggota dewan direksi. Adapun karakteristik tersebut adalah ukuran dewan direksi, *gender* dewan direksi, usia dewan direksi, masa jabatan dewan direksi dan pendidikan dewan direksi sehingga dengan demikian akan terciptanya hubungan eksternal yang baik yang nantinya dapat memperkuat kepercayaan investor untuk berinvestasi pada perusahaan. Karakteristik dari dewan direksi yang beragam juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja keuangan melalui inovasi yang dimiliki dan dalam proses pengambilan keputusan (Jao et al., 2021).

2.1.3 Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan suatu gambaran mengenai kondisi keuangan dari perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan untuk dijadikan sebagai tolak ukur atas keberhasilan perusahaan, sehingga dapat diketahui baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan (Kendrila et al., 2022). Kinerja keuangan merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan

mengalokasikan sumber daya yang dimiliki seefektif dan seefisien mungkin. Tujuan dari penilaian kinerja keuangan adalah untuk dapat memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk mematuhi standar perilaku yang sudah ditetapkan sebelumnya agar mendapatkan hasil yang diharapkan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja keuangan menurut Para Ahli:

1. Menurut Hery (2016:13) kinerja keuangan merupakan suatu usaha formal untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam menghasilkan laba dan posisi kas tertentu. Pengukuran kinerja keuangan dapat dilihat dari prospek pertumbuhan dan perkembangan keuangan perusahaan melalui usaha-usaha yang dilakukan.
2. Menurut Atma Hayat dkk (2018:13) kinerja keuangan adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam mengelola aset perusahaan efektif selama periode tertentu. Hasil kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat melalui pengelolaan aset yang dimiliki.
3. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2017) mendefinisikan kinerja keuangan sebagai kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya.

Ada berbagai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan, salah satunya Rasio *Return on Aset* (ROA). *Return on asset* merupakan sebuah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba atau keuntungan atas dana yang diinvestasikan atau total aset perusahaan (Tullah, 2017). Melalui ROA nantinya dapat dilihat sejauhmana manajemen perusahaan mampu untuk mengelola aset yang dimiliki untuk dapat menghasilkan laba.

2.1.4 Dewan Direksi

Menurut Audio & Serly (2022) dewan direksi merupakan seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab penuh terhadap pengurusan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik didalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar sebagaimana dimaksud juga dalam UU PT No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 1, yaitu mengenai jumlah dan kriteria untuk menjadi anggota dewan direksi tunduk pada peraturan Bank Indonesia mengenai masing-masing anggota dewan direksi dan dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas oleh masing-masing anggota direksi dan merupakan tanggung jawab bersama. Agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif, prinsip yang harus dipenuhi adalah proporsi dari dewan direksi agar dalam mengambil keputusan dapat dengan cepat, tepat, efektif dan juga independen.

Dewan direksi menjadi fokus dalam penerapan tata kelola perusahaan karena salah satu tugasnya adalah melakukan pengelolaan sumber daya dalam pencapaian tujuan organisasi yang didasarkan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, kemandirian, pertanggung jawaban, kesetaraan dan kewajaran (Zulkarnain & Mirawati, 2019). Keberagaman dewan berkaitan dengan komposisi dewan terkait dengan berbagai macam karakteristik, keahlian, dan sifat dari setiap individu dalam pembuatan keputusan. Keberagaman dewan merupakan suatu persebaran dari anggota dewan dalam perusahaan. Semakin besar persebaran dewan maka keputusan yang akan diambil lebih baik hal ini dikarenakan ada banyak alternatif yang digunakan. Karakteristik dari dewan dalam struktur organisasi dapat diukur dengan keberagaman *gender*, usia, pendidikan maupun masa jabatan. Adanya

keberagaman dari karakteristik dewan direksi akan berdampak pada kinerja perusahaan dalam pengambilan keputusan (Zulkarnain & Mirawati, 2019).

2.1.5 Ukuran Dewan Direksi

Dewan Direksi merupakan orang yang dipilih secara langsung oleh pemegang saham untuk mengemban tugas sebagai pihak yang mengelola dan mengendalikan operasional perusahaan (Yopie & Andriani, 2021). Ukuran dewan direksi adalah banyaknya jumlah anggota dewan direksi yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 33/POJK.04/2014 ditetapkan bahwa setiap perusahaan paling tidak harus memiliki 2 dewan direksi yang menjabat. Jumlah dewan direksi yang banyak akan memaksimalkan efektifitas dari pengawasan yang dilakukan, serta mempunyai keahlian dengan tingkat kolektifitas yang tinggi sehingga hal ini dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja keuangan perusahaan.

Keuntungan dari peningkatan jumlah dewan direksi adalah dewan direksi yang lebih besar membuat lebih banyak keahlian dan sumber daya yang tersedia untuk perusahaan serta dapat meningkatkan hubungan eksternal yang lebih besar (Daromes & Jao, 2020). Jumlah anggota direksi perusahaan akan berpengaruh terhadap minat investor karena jumlah dewan direksi dalam perusahaan dapat mencerminkan hubungan perusahaan dengan pihak eksternal. Hubungan yang luas menandakan bahwa manajemen puncak memiliki jaringan eksternal yang baik. Kualitas pengambilan keputusan dan hubungan eksternal yang luas dapat menunjukkan efektivitas perusahaan dalam memaksimalkan kekayaan pemegang saham bagi investor (Daromes & Jao, 2020).

2.1.6 Gender Dewan Direksi

Gender merupakan perbedaan antara laki-laki dengan perempuan dalam peran, fungsi, hak serta tanggung jawab yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya, dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah dari waktu ke waktu serta kondisi lingkungan setempat (Lestari & Mutmainah, 2020). Persepsi akan perbedaan antara laki-laki dan perempuan sudah mulai berkurang, hal tersebut dapat dilihat dari adanya keberadaan perempuan dalam suatu jajaran dewan, hal tersebut menandakan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang. Hal tersebut sesuai dengan UU Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita.

Keberagaman *gender* mengacu pada proporsi wanita terhadap pria. Pada penelitian ini berfokus pada keberadaan dewan direksi perempuan di dalam perusahaan. Keberagaman *gender* pada dasarnya dipengaruhi oleh sifat alami yang diyakini melekat pada pria dan wanita sebagai individu yang memberikan pengaruh terhadap lingkungannya. Sehingga keberagaman *gender* tersebut berpengaruh terhadap risiko yang diambil dewan direksi dalam membuat keputusan, hal tersebut karena keberagaman *gender* dapat menambah berbagai perspektif dalam pemecahan masalah (Ilhamdi & Arianti, 2017).

Adanya wanita dalam jajaran struktur dewan perusahaan dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Hal ini dikarenakan wanita memiliki sifat yang lebih berhati-hati dan cenderung menghindari risiko, serta jauh lebih teliti dari pria. Dari sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Serta dengan adanya

wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat meningkatkan kinerja tim, karena semakin tersebar anggota tim akan memberikan perspektif yang lebih beragam sehingga nantinya menghasilkan keputusan yang lebih efektif (Lubis et al., 2022).

2.1.7 Usia Dewan Direksi

Menurut Lubis et al. (2022) keberagaman usia menunjukkan adanya kumpulan anggota dewan yang memiliki usia yang berbeda. Usia dewan merupakan salah satu pengukuran diversitas dewan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya perbedaan usia akan dapat menciptakan hubungan yang baik antara dewan dengan pemangku kepentingan yang lain. Anggota dewan direksi yang senior cenderung lebih berurusan dengan otoritas ataupun peraturan pemerintah. Lain halnya dengan anggota junior akan dapat menyelaraskan diri dengan aspirasi yang ada. Usia dari seseorang dapat berkaitan dengan keterbukaan ide-ide baru. Semakin bertambah usia maka dikatakan bahwa semakin bijaksana seseorang dan semakin matang pula cara berfikirnya dalam pengambilan suatu keputusan.

Dewan direksi senior memiliki lebih banyak pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan lebih berkomitmen terhadap kualitas. anggota dewan senior juga memiliki jaringan dan pengaruh yang kuat terhadap perusahaan (Lubis et al., 2022). Sedangkan direksi junior dianggap lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan terbaru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan senior. Hal ini dikarenakan anggota dewan senior lebih mementingkan keamanan finansial dan karir perusahaan. Sementara dewan junior cenderung memiliki kemampuan yang

lebih tinggi untuk memproses gagasan baru dimana kurangnya ketertarikan pada stabilitas karir (Lubis et al., 2022).

Menurut (Zulkarnain & Mirawati, 2019) karyawan yang telah lanjut usia, lebih sulit memulai karir baru sehingga mereka lebih loyal terhadap perusahaan. Selain itu sikap dewasa dan matang dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil suatu keputusan. Masa dewasa seseorang bisa dibagi dalam tiga tahap masa dewasa dini yaitu di usia 18-40 tahun, dewasa madya yaitu usia 40-60 tahun, dan dewasa lanjut yaitu usia 60 tahun hingga saat kematian.

2.1.8 Masa Jabatan Dewan Direksi

Masa jabatan dapat didefinisikan sebagai berapa lama seseorang menjabat di dalam suatu perusahaan pada posisi tertentu, yang telah disetujui oleh pihak manajemen perusahaan. Masa jabatan menunjukkan panjangnya tahun atau masa seseorang untuk diberikan sejumlah tugas dan tanggung jawab (Gustiana & Darmayanti, 2021). Semakin lama masa jabatan dari seseorang menunjukkan pencapaian kinerja yang dimiliki relatif baik sehingga terus dipertahankan oleh perusahaan. Lamanya masa jabatan akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang akan dilakukan. Dewan yang memiliki masa jabatan yang lama tentunya akan memiliki informasi yang lebih banyak, sehingga nantinya dapat mengambil keputusan yang tepat dan dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan (Nuansari & Windijarto, 2019).

Masa jabatan yang lebih lama akan meningkatkan pemahaman mengenai peran, tanggung jawab, operasional perusahaan, rutinitas, dan strategi untuk menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi. Anggota dewan direksi dengan masa jabatan dalam jangka waktu yang panjang akan memiliki pengalaman, kompetensi,

dan pengetahuan yang lebih tentang perusahaan dan lingkungan bisnis. Dengan memahami kondisi lingkungan, aturan dan staf yang bekerja didalam perusahaan, dapat membantu dewan direksi untuk memahami bagaimana caranya dalam memaksimalkan kinerja perusahaan (Karinda et al., 2022). Selain itu dengan kompetensi dan komitmen yang dimiliki dapat menurunkan kemungkinan terjadinya kecurangan pada pembuatan dan pelaporan keuangan perusahaan yang dapat berdampak pada citra dan kinerja perusahaan. Dengan masa jabatan yang lama, anggota dewan direksi dianggap sudah mengetahui kekuatan dan kelemahan dari perusahaan maupun dari pesaing, sehingga dapat membantu memberikan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Amin & Sunarjanto, 2016).

2.1.9 Pendidikan Dewan Direksi

Pendidikan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Seseorang yang berpendidikan akan lebih rasional dalam berfikir dan bertindak serta memahami tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya dan dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik. Pendidikan menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Aristoteles, pendidikan adalah salah satu fungsi dari suatu negara yang dilakukan demi tujuan negara itu sendiri. Dimana pendidikan menjadi bekal bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

- b. Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan adalah tuntutan didalam hidup tumbuhnya anak-anak, yaitu maksudnya pendidikan adalah menuntun segala kegiatan kodrat yang ada pada anak-anak agar menjadi seseorang yang dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan tertinggi. Melalui pendidikan seseorang dapat menemukan kebahagiaan baik dalam hal menemukan pekerjaan yang baik.
- c. Menurut John Dewey, pendidikan merupakan proses dari pengalaman. Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses penggalian dan pengolahan pengalaman secara terus menerus.

Menurut Lubis et al. (2022) semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh oleh dewan direksi baik dalam pendidikan formal maupun non formal maka semakin tinggi pengalaman intelektual yang dimiliki. Tingkat pendidikan para anggota dewan direksi merupakan modal intelektual yang memungkinkan para anggotanya untuk lebih produktif dan memiliki motivasi lebih dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan akan lebih spesifik memilih karyawan berdasarkan atas jurusan dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan dari seorang dewan direksi akan berpengaruh pada level pengetahuan yang dimilikinya. Latar belakang dewan direksi yang sesuai dengan bidang perusahaan akan dapat mengelola bisnis dan mengambil keputusan lebih matang lagi daripada yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi sama sekali. Untuk itu, latar belakang pendidikan dewan yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan yang terbaik.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Liem (2023), meneliti tentang Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Dengan variabel independennya adalah usia dewan komisaris, *gender* dewan komisaris, pendidikan dewan komisaris. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 23 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2017-2021. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan sampel dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 192 perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perbankan, sedangkan diversitas *gender* berpengaruh negatif terhadap kinerja perbankan.

Aifuwa & Gideon (2022), meneliti tentang Apakah Jenis Kelamin CEO dan Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Hotel Di Nigeria. Adapun variabel independennya adalah *gender* CEO dan latar belakang pendidikan CEO. Sampel dalam penelitian ini adalah 3 hotel yang terdaftar di Bursa Efek Nigeria dari tahun 2017-2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gender* CEO tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan hotel di Nigeria. Sedangkan latar belakang pendidikan CEO berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan hotel di Nigeria.

Audio & Serly (2022), meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Bank Syariah. Variabel independennya yaitu ukuran dewan direksi, remunerasi dewan direksi, jumlah rapat dewan direksi, usia dewan direksi dan latar belakang pendidikan dewan direksi. Sampel dalam penelitian ini

adalah berjumlah 11 dengan teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Kemudian hasil penelitiannya menemukan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah, adapun ukuran dewan direksi, frekuensi rapat direksi, umur direksi, latar belakang pendidikan direksi tidak mempengaruhi kinerja bank syariah.

Jao et al. (2022), meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. Adapun variabel independennya yaitu Ukuran Dewan, Keterampilan Dewan, dan Keberadaan Perempuan dalam Dewan. Serta variabel dependennya yaitu reputasi perusahaan dan kinerja keuangan perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan sektor non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2016-2019. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 64 perusahaan. Hasil penelitian didapatkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan dan kinerja keuangan. Keterampilan dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan dan kinerja keuangan. Keberadaan perempuan di dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan dan kinerja keuangan. Serta reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Uji Sobel menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memediasi pengaruh ukuran dewan direksi dan keterampilan dewan direksi terhadap kinerja keuangan serta termasuk tipe mediasi parsial. Uji Sobel menunjukkan bahwa reputasi perusahaan tidak memediasi pengaruh keberadaan perempuan di dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan.

Kendrila et al. (2022), penelitian yang dilakukan yaitu terkait dengan Pengaruh Karakteristik Komposisi Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Keuangan. Dengan variabel independennya adalah kewarganegaraan asing, jenis kelamin, usia dan latar belakang pendidikan. Selanjutnya populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan real estate dan infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2020 dengan jumlah populasi sebanyak 131 perusahaan. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling* dan didapatkan sampel yang berjumlah 17 perusahaan. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dewan perusahaan yang berkebangsaan warga negara asing tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan real estate dan infrastruktur. *Gender* anggota dewan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan real estate dan infrastruktur. Usia anggota dewan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan *real estate* dan infrastruktur. Dan latar belakang pendidikan dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan *real estate* dan infrastruktur.

Lubis et al. (2022), meneliti mengenai Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. Adapun variabel independennya yaitu keberagaman *gender*, keberagaman kebangsaan, keberagaman usia, dan keberagaman pendidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan manufaktur pada tahun 2015-2019, yang berjumlah 181 perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 28 perusahaan. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode *purposive sampling*. Selanjutnya hasil penelitian yang didapatkan adalah bahwa keberagaman *gender* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman kebangsaan

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman usia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Dwaikat et al. (2021), meneliti Keragaman *Gender* di Dewan Direksi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Keuangan Palestina perusahaan. Variabel independennya *gender* diukur sebagai persentase perempuan di Bod, dan variabel dummy untuk keberadaan setidaknya satu wanita di Bod. Studi ini menggunakan metode *two-stage least squares* (2SLS) untuk mengatasi masalah endogenitas dalam hubungan antara keragaman *gender* dan kinerja perusahaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 16 perusahaan dan 128 pengamatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keragaman *gender* memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja perusahaan.

Gustiana & Darmayanti (2021), yang meneliti tentang Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris: Perusahaan Manufaktur Di BEI periode 2014 - 2018). Variabel independen yang diteliti yaitu diversitas usia dewan komisaris dan direksi, diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi, serta diversitas masa jabatan dewan komisaris dan direksi. Dengan menggunakan metode *purposive sampling*, didapatkan jumlah sampel sebanyak 45 sampel perusahaan manufaktur. Berdasarkan pada hasil pengujian didapatkan bahwa diversitas umur dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, diversitas masa jabatan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja

perusahaan. Sedangkan diversitas umur dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan diversitas masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Jao et al. (2021), yang meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Adapun variabel independennya adalah ukuran dewan direksi, aktivitas dewan direksi, *gender* dewan direksi, dan pengalaman dari dewan direksi. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan didapatkan sampel sebanyak 200 data. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik dewan direksi berupa ukuran dewan direksi dan aktivitas dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan karakteristik dewan direksi berupa *gender* dan pengalaman tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Madyan et al. (2021), meneliti terkait dengan Tingkat Pendidikan Dewan Direksi Dan Kinerja Keuangan Bank *Go Public* Di Bursa Efek Indonesia. Dengan variabel independenya adalah tingkat pendidikan Dewan Direksi yang terbagi menjadi Master dan Ph.D.. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 31 perusahaan perbankan khususnya bank umum konvensional yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dari periode 2009-2018 dengan total observasi sebanyak 244 observasi. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa dewan direksi dengan tingkat pendidikan tertinggi S2 dan S3 berpengaruh positif signifikan terhadap ROA. Sedangkan tingkat pendidikan tertinggi S2 berpengaruh

negatif signifikan dan dewan direksi dengan tingkat pendidikan tertinggi S3 berpengaruh positif signifikan terhadap *Net Interest Margin*.

Putri et al. (2021), yang meneliti pengaruh tentang Pengaruh *Gender*, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Variabel independen yang diteliti yaitu *gender*, usia, kebangsaan asing. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 11 perusahaan dengan total 55 observasi. Penentuan sampel diperoleh dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin dan kewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Lestari & Mutmainah (2020), yang meneliti mengenai Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan. Variabel independennya adalah *gender diversity*, *age diversity*, *tenure diversity*, dan etnis Tionghoa. Sampel dalam penelitian berjumlah 48 dari laporan tahunan perusahaan manufaktur industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2015 sampai 2018 dan didapat melalui teknik pengambilan *purposive sampling* sebanyak 12 perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gender diversity* dan etnis Tionghoa pada komposisi dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, *age diversity* pada komposisi dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, *age diversity* pada komposisi dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, *tenure diversity* pada komposisi dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, dan *tenure diversity* pada komposisi dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Gong & Yang (2019), meneliti Karakteristik Latar Belakang Manajer dan Perusahaan Kinerja: Berdasarkan Data Empiris UKM Terdaftar Perusahaan. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah jenis kelamin manajer, usia manajer, tingkat pendidikan manajer dan kepemilikan saham. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 399 yang diambil dari perusahaan Dewan UKM Cina pada tahun 2013-2017. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik *gender* manajer dan kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan manajer berpengaruh positif dengan kinerja perusahaan, yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan manajer maka kinerja perusahaan akan semakin baik. Kemudian usia manajer berpengaruh positif dengan kinerja perusahaan, dimana semakin tua usia manajer semakin tinggi kinerja perusahaan. Serta kepemilikan saham manajer berhubungan positif signifikan dengan kinerja perusahaan.

Tullah (2017), meneliti tentang Pengaruh *Gender* Dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *gender* perempuan dan latar belakang pendidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan *go public* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yaitu sebanyak 526 perusahaan dari tahun 2011-2015. Teknik sampling yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, dimana dengan metode tersebut didapatkan sampel sebanyak 154 perusahaan yang memenuhi kriteria sampel, dan jika dikalikan dengan jumlah tahunnya, maka ditemukan sampel sebesar 770 sampel. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *gender* berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Amin & Sunarjanto (2016), meneliti mengenai Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. Adapun variabel independen yang ada, yaitu *gender*, usia, latar belakang pendidikan dan masa jabatan dari dewan komisaris dan dewan direksi. Kemudian variabel dependennya yaitu kinerja keuangan. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 146 perusahaan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan wanita didalam keanggotaan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan namun persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan PBV. Usia anggota dewan komisaris dan direksi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan yang memiliki latar belakang pendidikan Ekonomi (bisnis, manajemen, keuangan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dewan komisaris dengan latar belakang pendidikan dibidang ekonomi berpengaruh positif dengan kinerja perusahaan. Sedangkan dewan direksi yang berlatar belakang ekonomi, memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja perusahaan. Serta variabel yang terakhir menunjukkan bahwa masa jabatan anggota komisaris perusahaan ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan dewan direksi memiliki hubungan positif antara masa jabatan dengan kinerja keuangan perusahaan.