

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi covid-19 memberikan dampak negatif terhadap perekonomian nasional (Blandina *et al.*, 2020). Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang berpengaruh besar dalam perekonomian nasional. Salah satu dampak dari pandemi tersebut yaitu menurunnya angka investasi di berbagai sektor usaha. Ketidakpastian pandemi membuat investor ragu dalam berinvestasi. Pada saat pandemi, perusahaan manufaktur tetap konsisten menjalankan peran pentingnya sebagai penggerak dan penopang bagi perekonomian nasional (Wibowo & Soewignyo, 2022). Dikutip dari Kemenperin.go.id (2021), kinerja perusahaan manufaktur mulai bangkit kembali pada tahun 2021, salah satunya dapat dilihat dari realisasi investasinya yaitu sepanjang Januari-September 2021 realisasi investasi di sektor manufaktur tercatat sebesar Rp 236,79 triliun, angka ini naik 17,3 persen jika dibandingkan dengan realisasi investasi pada periode yang sama di tahun 2020 sebesar Rp 201,87 triliun. Kinerja tersebut tidak terlepas dari kebijakan pemerintah dan manajemen perusahaan itu sendiri dalam hal pengelolaan perusahaan.

Industri manufaktur menjadi industri pendorong utama pemulihan perekonomian di Indonesia. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang dalam kegiatannya mengaplikasikan suatu hal untuk mengubah barang mentah menjadi suatu produk setengah jadi atau produk jadi secara keseluruhan melalui proses produksi untuk dikonsumsi oleh pelanggan dan konsumen (Ilham, 2018). Kondisi keuangan dan prestasi suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja

perusahaan pada periode tertentu. Kinerja perusahaan yang baik ditunjukkan oleh kemampuan perusahaan memperoleh laba (Apriliani & Dewayanto, 2018). Pencapaian kinerja perusahaan yang baik diciptakan melalui tata kelola perusahaan oleh dewan direksi yang mumpuni sebagai pengelola perusahaan yang bertanggungjawab penuh atas perusahaan (Yopie & Andriani, 2021). Dalam pengelolaan perusahaan dewan direksi memiliki beragam karakteristik yang tercermin dari jumlah dewan direksi, direktur independen, tingkat pendidikan dewan direksi, *gender* dewan direksi dan kewarganegaraan dewan direksi.

Ketersediaan sumber daya manusia didukung dengan keahlian dalam perusahaan merupakan karakteristik yang tercermin dari jumlah dewan direksi yang nantinya akan meningkatkan hubungan eksternal perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Daromes & Jao, 2020). Penelitian terkait jumlah dewan direksi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Aprilia *et al.* (2020), jumlah direksi berpengaruh positif terhadap ROA dan ROE. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Jao *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa variabel dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya, menurut Aprilia & Wuryani (2021), variabel dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Direksi di dalam mengelola perusahaan perlu diawasi oleh seorang direktur independen untuk memastikan keputusan yang diambil tidak merugikan suatu pihak (Supriatna & Ermond, 2019). Penelitian terkait jumlah direktur independen menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Yopie & Andriani (2021), direktur independen berpengaruh positif signifikan terhadap ROA (kinerja perusahaan). Sebaliknya, menurut Masitoh & Hidayah (2018), variabel proporsi

dewan direksi independen berpengaruh negatif signifikan terhadap ROE. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Pranata *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa direktur independen berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Dalam pengambilan keputusan dewan direksi harus memiliki pola pikir, pengalaman dan wawasan yang luas, hal tersebut dapat tercermin dari tingkat pendidikan dewan direksi, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Madyan *et al.*, 2021). Penelitian terkait tingkat pendidikan direksi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Madyan *et al.* (2021), dewan direksi dengan tingkat pendidikan S2 dan S3 berpengaruh positif signifikan terhadap ROA. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Tullah (2017) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya, Menurut Meiliana & Julia (2022), pendidikan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengambilan keputusan akan dipengaruhi oleh keberagaman *gender* direksi yang terlihat dari perbedaan sifat dan karakter antara direksi perempuan dan laki-laki (Ilhamdi & Arianti, 2019). Penelitian terkait gender direksi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Rompis *et al.* (2018), keberagaman gender berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Roika *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa keberagaman *gender* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sebaliknya, menurut Jao *et al.* (2021), gender wanita tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kewarganegaraan dewan direksi merupakan karakteristik yang mencerminkan keindependenan anggota direksi, dimana direksi dengan kewarganegaraan asing memiliki *skill*, pengalaman serta budaya yang berbeda dalam hal strategi, kinerja dan sumber daya perusahaan (Roika *et al.*, 2019). Penelitian terkait kewarganegaraan dewan direksi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Menurut Aprilia *et al.* (2020), direksi dengan kewarganegaraan asing berpengaruh positif signifikan terhadap ROA. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Roika *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa keberagaman kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya, menurut Lubis *et al.* (2022), keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Kendrila *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kewarganegaraan asing tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas terdapat ketidakkonsistenan hasil dari penelitian terdahulu, untuk itu peneliti termotivasi untuk meneliti kembali “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2021”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah jumlah dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
- 2) Apakah direktur independen berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
- 3) Apakah tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

- 4) Apakah keberadaan dewan direksi perempuan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
- 5) Apakah kewarganegaraan asing dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh jumlah dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
- 2) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh direktur independen terhadap kinerja perusahaan.
- 3) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
- 4) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keberadaan dewan direksi perempuan terhadap kinerja perusahaan.
- 5) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kewarganegaraan asing dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumber pemikiran bagi penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

Dengan ditulisnya penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi investor dan kreditor dalam memberikan masukan terkait dengan keputusan investasi dan kredit khususnya bagi penerapan kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Jensen & Meckling (1976), teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak untuk kepentingan mereka sendiri selain itu teori agensi juga mengasumsikan mengenai hubungan keagenan, hubungan keagenan timbul karena adanya kontrak antara pemegang saham (*principal*) dan manajemen perusahaan (*agents*) yang merupakan pengelola perusahaan, dalam kontrak tersebut pemilik memberikan wewenang kepada manajemen untuk menjalankan operasi perusahaan termasuk dalam pengambilan keputusan. *Agency Theory* menjelaskan tentang pengelolaan perusahaan oleh tenaga-tenaga profesional (*agents*) untuk menjalankan bisnis. Pemisahan kepemilikan ini bertujuan agar pemilik perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang maksimal dengan biaya yang rendah. Dengan demikian akan terdapat asimetri informasi antara manajer sebagai pihak agen dan pemilik sebagai *principal*. Asimetri informasi timbul ketika manajer lebih mengetahui informasi internal dan prospek perusahaan pada masa yang akan datang dibandingkan dengan informasi yang diperoleh prinsipal.

Menurut Tjahjadi *et al.* (2021), teori agensi mempercayai atas keberadaan peran dewan di struktur dalam organisasi bisa memberikan suatu dampak positif yang bisa menciptakan sebuah mekanisme yang efektif dan efisien dalam mengatur kegiatan operasional perusahaan antara kepentingan pihak *principal* dan pihak *agents*. Pengelolaan perusahaan yang baik ditandai dengan kecilnya konflik

keagenan di dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan lebih mudah mendapat kepercayaan pihak *shareholder*.

Hubungan *Agency Theory* dengan penelitian ini yaitu adanya konflik keagenan yaitu perbedaan kepentingan antara agen dan *principal* dimana agen sebagai pemimpin perusahaan mengharapkan balas jasa atau gaji yang tinggi sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan, sedangkan pihak pemilik perusahaan menginginkan keuntungan yang tinggi dengan pengeluaran yang kecil sehingga perlu adanya kepercayaan antara pihak *principal* (investor) dan pihak *agents* (dewan direksi). Kepercayaan prinsipal (pemegang saham) terhadap dewan direksi (*agents*) dapat diperkuat melalui kemampuan direksi dalam mengelola perusahaan. Kemampuan mengelola perusahaan yang baik dilakukan dewan direksi dengan meminimalisir terjadinya konflik keagenan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dewan direksi dengan karakteristik yang dimiliki seperti jumlah direksi, direktur independen, tingkat pendidikan dewan direksi, *gender* dewan direksi, dan kewarganegaraan dewan direksi mampu mempengaruhi pengambilan keputusan dalam operasi perusahaan sehingga dapat memberikan efektivitas operasional dan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.2 Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Resource Dependence Theory*

(RDT))

Resource Dependence Theory (RDT) dikemukakan oleh Pfeffer & Salancik (1978). Teori ini membahas tentang strategi korporasi ketimbang urusan struktur organisasi. *Resource Dependence Theory* menjadi terfokus pada manajemen strategi seperti penciptaan aliansi, hubungan masyarakat, lobi-lobi dengan

pemerintah. Dalam teori ini agar perusahaan dapat *survive*, maka perusahaan harus memperoleh *resource*. Teori ini menyatakan bahwa perusahaan bergantung secara eksternal terhadap sumber daya agar perusahaan dapat terus berjalan, maka perusahaan harus memperoleh sumber daya. Sumber daya yang berasal dari lingkungan perusahaan menjadikan perusahaan berpikir untuk dapat mengurangi ketergantungannya pada lingkungan tersebut. Strategi, struktur, dan keberlangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada sumber daya untuk menghubungkan dengan lingkungan eksternal. Sumber daya yang dimaksud yaitu dewan direksi perusahaan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan pengarahan kegiatan operasional, mendukung perusahaan yang berfokus pada pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan sehingga membangun kepercayaan pihak eksternal atau *stakeholder*.

Menurut Aprilia & Wuryani (2021), direksi merupakan aset perusahaan yang berkontribusi dalam menjaga keberlangsungan usaha perusahaan, maka direksi akan terlibat dalam tugas pemantauan dan memberikan saran dalam membuat keputusan. Dewan direksi memiliki kemampuan untuk memperkecil ketidakpastian lingkungan dengan menggunakan koneksi yang mereka miliki. Pengalaman dan hubungan dewan direksi dapat memenuhi kebutuhan sumber daya yang bervariasi. Selanjutnya dewan direksi akan membawa manfaat bagi organisasi, yaitu informasi dalam bentuk saran dan nasihat, akses ke saluran informasi antara perusahaan dalam lingkungan, akses istimewa ke sumber daya, dan legitimasi. Keberagaman direksi, seperti jumlah dewan direksi dan dewan direksi dengan kewarganegaraan asing yang komprehensif, dapat menciptakan

hubungan dengan lingkungan eksternal karena keberagaman keterampilan yang dimiliki oleh dewan direksi.

Hubungan teori *Resource Dependence Theory* (RDT) dengan penelitian ini yaitu perusahaan dalam meningkatkan kinerja memerlukan sumber daya yang memadai untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang baik. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan yaitu dewan direksi, dalam memperoleh sumber daya yang mumpuni dapat dilihat dari karakteristik anggota dewan direksi pada perusahaan. Karakteristik tersebut tidak terlepas dari *gender*, tingkat pendidikan, pengalaman, *skill*, dan wawasan yang dimiliki dewan direksi dengan demikian akan terciptanya hubungan eksternal yang baik yang nantinya akan memperkuat kepercayaan investor untuk berinvestasi pada perusahaan.

2.1.3 Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah hasil dari kegiatan atau aktivitas perusahaan yang dapat menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan (Apriliani & Dewayanto, 2018). Menurut Dewi *et al.* (2018), kinerja perusahaan merupakan kinerja yang dihasilkan perusahaan dalam sektor keuangan. Informasi mengenai kinerja perusahaan sangat penting digunakan oleh pihak yang berkepentingan di dalam seperti pemerintah, masyarakat, kreditur, dan pemegang saham. Pemerintah memiliki kepentingan dalam hal regulasi dan kebijakan-kebijakan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan, masyarakat memiliki kepentingan sebagai konsumen dari produk yang dihasilkan perusahaan. Begitu pula kreditur yang mengukur kelayakan pemberian pinjaman kepada perusahaan melalui kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan, dan pemegang saham yang mengharapkan kinerja perusahaan yang baik supaya dapat menghasilkan laba. Jika kinerja

perusahaan baik maka pihak yang berkepentingan dapat mengambil keputusan dengan tepat.

Kinerja perusahaan dapat diukur dengan profitabilitas atau kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Salah satu rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam aktiva yang digunakan untuk operasi perusahaan untuk menghasilkan keuntungan adalah rasio *return on asset* (ROA). ROA merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba berdasarkan aset yang dimiliki (Kusumo, 2018). Hasil dari ROA memberikan investor informasi tentang berapa efisien perusahaan dalam menghasilkan laba. Informasi ini penting untuk manajemen sebagai bahan evaluasi dan penting bagi calon investor agar tahu kinerja perusahaan sehingga mereka ingin berinvestasi di perusahaan (Kusumo, 2018).

2.1.4 Jumlah Dewan Direksi

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (2014) Nomor 33/POJK. 04/2014 tentang dewan direksi dan komisaris emiten atau perusahaan publik menjelaskan bahwa direksi adalah organ emiten atau perusahaan publik yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan emiten atau perusahaan publik untuk kepentingan emiten atau perusahaan publik, sesuai dengan maksud dan tujuan emiten atau perusahaan publik serta mewakili emiten atau perusahaan publik, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Anggota dewan direksi perusahaan diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Selain itu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (2014) Nomor 33 Tahun 2014 menyatakan direksi emiten atau perusahaan publik paling kurang terdiri dari

2 (dua) orang anggota direksi dan 1 (satu) di antara anggota direksi diangkat menjadi direktur utama atau presiden direktur.

Keberadaan dewan direksi akan meningkatkan hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternalnya yang nantinya bermanfaat untuk memperoleh sumber daya. Keahlian dewan direksi perusahaan yang besar akan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik yang terlihat dalam pengambilan keputusan jangka pendek dan jangka panjang yang lebih efektif dalam lingkungan yang kompleks. Jumlah anggota direksi perusahaan akan berpengaruh terhadap minat investor karena jumlah direksi perusahaan dapat mencerminkan hubungan perusahaan dengan pihak eksternal. Hubungan yang luas menandakan bahwa manajemen puncak memiliki jaringan eksternal yang lebih baik. Sinyal kualitas pengambilan keputusan dan hubungan eksternal yang luas merupakan sinyal yang menunjukkan efektivitas perusahaan dalam memaksimalkan kekayaan pemegang saham bagi investor (Daromes & Jao, 2020).

2.1.5 Direktur Independen

Direktur independen merupakan suatu jabatan yang diduduki oleh seseorang dalam manajemen suatu perusahaan dan tidak memiliki hubungan istimewa dengan pemilik perusahaan, baik pengurus atau manajemen perusahaan, dewan komisaris dan dewan direksi, serta tidak menempati jabatan lain selain direktur independen dalam perusahaan tersebut (Pranata *et al.*, 2019). Menurut surat keputusan Bursa Efek Indonesia Nomor Kep-00001/BEI/01-2014, perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia wajib untuk memiliki sekurangnya satu direktur independen, serta direktur independen dapat terpilih melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Direktur independen yang terpilih harus

berdasarkan hasil keputusan bersama dalam RUPS dan direktur independen yang terpilih harus bersifat independen tanpa ada hubungan khusus dengan *principal* atau agen perusahaan.

Menurut surat edaran Bursa Efek Indonesia yaitu SE-00001/BEI/2-2014 menjelaskan bahwa istilah jabatan direktur tidak terafiliasi. Jabatan ini berfungsi untuk merefleksikan dari *Good Corporate Governance* sehingga, tata kelola perusahaan menjadi akuntabel dan dapat memberikan pertanggungjawaban kepada para *shareholder* terutama pemegang saham publik, menerapkan *Good Corporate Governance*, perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan dari masyarakat serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Supriatna & Ermond (2019), fungsi dari direktur independen adalah memastikan bahwa dewan direksi memenuhi perannya masing-masing secara objektif dan bertanggungjawab dalam menjalankan perusahaan. keberadaan direktur independen di dalam jajaran dewan direksi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan mutu dari tata kelola perusahaan yang bersangkutan.

2.1.6 Tingkat Pendidikan Dewan Direksi

Latar belakang pendidikan berkaitan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang, sehingga semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin mapan pula kemampuan intelektual orang tersebut. Seseorang yang akan bekerja di suatu perusahaan tentu tidak akan luput dengan pendidikan yang dijalannya. Bahkan perusahaan yang spesifik memilih karyawan berdasarkan atas jurusan dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Secara umum orang yang memiliki latar belakang pendidikan rendah akan berbeda dengan orang yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Untuk itu, latar

belakang pendidikan dewan yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan yang terbaik dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Keputusan yang diberikan akan mempengaruhi keefektivitasan perusahaan dan mempermudah dalam penyelesaian masalah karena terdapat orang yang benar-benar berkompeten terhadap bisnis yang dijalaninya (Lubis *et al.*, 2022).

Secara umum tingkat pendidikan anggota dewan yang lebih tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai kinerja keuangan yang lebih memuaskan. Dewan direksi dengan pendidikan tertinggi S2 dan S3 terbukti mampu untuk meningkatkan efektifitas perusahaan dalam mengelola asetnya karena kemampuan pemecahan masalah dan pola pikir yang unik dan konektifitas yang luas dengan pihak eksternal perusahaan dapat membantu dewan direksi tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Pengetahuan dan pengalaman yang mendalam merupakan sumber keunggulan dan keahlian dalam menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemegang saham perusahaan perlu mempertimbangkan terkait kualifikasi pendidikan dari direksi guna memperoleh kinerja keuangan yang lebih memuaskan (Madyan *et al.*, 2021).

2.1.7 Dewan Direksi Perempuan

Keberagaman *gender* yaitu perbedaan pria dan wanita dalam pekerjaan masih menjadi perdebatan. Pria dianggap lebih mampu memimpin dibandingkan wanita, karena pria dianggap tegas, kuat, keras, sikap tersebut yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, dibandingkan wanita dikenal halus, lemah lembut, dan

memiliki perasaan yang lebih sensitif. Pandangan inilah yang menyebabkan peran yang dapat dilakukan wanita seolah dimonopoli oleh pria (Rompis *et al.*, 2018).

Keberagaman *gender* mengacu pada proporsi wanita terhadap pria. Pada penelitian ini berfokus pada keberadaan dewan direksi perempuan di dalam perusahaan. Pada dasarnya keberagaman gender dipengaruhi oleh sifat alami yang diyakini melekat pada pria dan wanita sebagai individu yang memberikan pengaruh terhadap lingkungannya. Sehingga *diversitas gender* tersebut berpengaruh terhadap resiko yang diambil dewan direksi dalam membuat keputusan (Ilhamdi & Arianti, 2019).

Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah. Hal ini dikarenakan wanita memiliki sikap lebih berhati-hati dan cenderung menghindari resiko, dan jauh lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru mengambil keputusan adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat meningkatkan kinerja tim, karena semakin tersebar anggota tim akan memberikan perspektif yang lebih beragam sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih efektif (Lubis *et al.*, 2022).

2.1.8 Kewarganegaraan Asing Dewan Direksi

Kehadiran direksi dengan kewarganegaraan asing untuk mendukung independensi perusahaan. Keberadaan direksi dengan kewarganegaraan asing dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena adanya perbedaan latar belakang budaya mencakup perspektif, pengetahuan, dan keahlian yang dapat memberikan alternatif dalam pengambilan keputusan. Keberagaman dewan menjadi suatu hal yang menguntungkan bagi perusahaan karena dengan adanya

dewan yang beragam akan memiliki wawasan yang lebih luas mengenai pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis, sehingga kinerja perusahaan akan meningkat. Keberadaan direksi asing dalam suatu perusahaan juga mampu meningkatkan minat investor asing dikarenakan investor beranggapan bahwa keberadaan direksi asing dalam suatu perusahaan akan terciptanya tata kelola perusahaan yang profesional (Lubis *et al.*, 2022).

Dewan direksi dengan kebangsaan asing merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah tata kelola perusahaan karena keberagaman dewan dan kode etik perusahaan mampu menunjukkan indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan suatu keputusan. Perusahaan yang memiliki dewan direksi asing dapat memperluas jaringan serta koneksi agar dapat menjadi perusahaan yang bersaing di pasar global. Seorang dewan direksi perusahaan haruslah memiliki *skill* serta pengalaman yang luas, sehingga mampu memberikan penilaian independen dalam isu yang berkaitan dengan strategi perusahaan, sumber daya perusahaan, peluang pasar dan kinerja perusahaan (Roika *et al.*, 2019).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian Aprilia & Wuryani (2021) yang menguji pengaruh dewan komisaris independen, dewan direksi, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan kepemilikan asing terhadap kinerja perusahaan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017-2019. Penelitian tersebut menggunakan lima variabel independen yaitu dewan komisaris independen, dewan direksi, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan kepemilikan asing serta satu variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Alat

analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komisaris independen dan kepemilikan institusional berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan dewan direksi, kepemilikan manajerial dan kepemilikan asing tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Persamaan penelitian Aprilia & Wuryani (2021), dengan penelitian ini menggunakan objek penelitian yang sama yaitu perusahaan manufaktur, menggunakan lokasi penelitian yang sama yaitu di Bursa Efek Indonesia, dan menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja perusahaan. Sedangkan perbedaan penelitian yaitu terletak pada tahun penelitian, penelitian Aprilia & Wuryani (2021) menggunakan tahun 2017-2019 dan dalam penelitian ini menggunakan tahun terbaru yaitu 2019-2021, serta perbedaan terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Aprilia & Wuryani (2021) menggunakan beberapa variabel bebas yang berbeda yaitu dewan komisaris independen, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan kepemilikan asing, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu direktur independen, tingkat pendidikan direksi, dewan direksi perempuan, dan kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Aprilia *et al.* (2020) yang menguji pengaruh jumlah direksi, masa jabatan direktur, direksi dengan kewarganegaraan asing terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan industri non-keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2018. Penelitian tersebut menggunakan tiga variabel independen yaitu jumlah direksi, masa jabatan direktur, direksi dengan kewarganegaraan asing dan satu variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian jumlah direksi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan jumlah optimal sebanyak 4-9 orang karena dapat memberikan sudut pandang dan ide yang beragam dalam pengambilan keputusan. Masa jabatan presiden direktur tidak berpengaruh terhadap ROA dan ROE karena presiden direktur cenderung menolak dan menghindari resiko maupun perselisihan dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh seluruh direksi bukan hanya presiden direktur saja. Direktur asing berpengaruh positif signifikan terhadap ROA dengan persentase yang optimal adalah sebesar 26-50% karena memberikan perspektif yang berbeda dalam pengambilan keputusan, namun tidak mempengaruhi ROE dengan persentase 51-75% jumlah optimal karena tidak memiliki pengaruh yang besar untuk mempengaruhi keputusan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Persamaan penelitian Aprilia *et al.* (2020) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian, yaitu dalam penelitian Aprilia *et al.* (2020) menggunakan perusahaan industri non keuangan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Aprilia *et al.* (2020) menggunakan tahun penelitian 2013-2018, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan dalam penelitian Aprilia *et al.* (2020) menggunakan variabel bebas, yaitu masa jabatan direksi, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas, yaitu direktur independen, tingkat pendidikan dewan direksi, dewan direksi perempuan.

Penelitian Apriliani & Dewayanto (2018) yang menguji ukuran dewan, dewan independen, keberagaman dewan perempuan, ukuran perusahaan, dan umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Penelitian tersebut menggunakan lima variabel independen, yaitu ukuran dewan, dewan independen, keberagaman dewan perempuan, ukuran perusahaan, dan umur perusahaan serta satu variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dewan independen, dewan perempuan dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, namun ukuran dewan dan umur perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian Apriliani & Dewayanto (2018) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan objek penelitian yaitu perusahaan manufaktur serta menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, penelitian Apriliani & Dewayanto (2018) menggunakan tahun penelitian 2013-2015, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, penelitian Apriliani & Dewayanto (2018) menggunakan variabel bebas, yaitu ukuran perusahaan, umur perusahaan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas, yaitu tingkat pendidikan dewan direksi, kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Jao *et al.* (2021) yang menguji pengaruh ukuran, aktivitas, *gender* dan pengalaman direksi terhadap kinerja keuangan pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019. Penelitian tersebut menggunakan empat

variabel independen, yaitu ukuran, aktivitas, *gender* dan pengalaman direksi serta satu variabel dependen, yaitu kinerja keuangan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik dewan direksi berupa ukuran dan aktivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Namun, karakteristik dewan direksi berupa *gender* dan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Persamaan penelitian Jao *et al.* (2021) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian dalam penelitian Jao *et al.* (2021) menggunakan perusahaan non keuangan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada tahun penelitian, penelitian Jao *et al.* (2021) menggunakan tahun penelitian 2017-2019, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, penelitian Jao *et al.* (2021) menggunakan variabel bebas, yaitu ukuran, aktivitas, pengalaman direksi, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas, yaitu direktur independen, tingkat pendidikan dewan direksi, kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Madyan *et al.* (2021) yang menguji pengaruh tingkat pendidikan formal dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan khususnya bank umum konvensional yang tercatat di BEI pada periode pengamatan 2019-2021. Penelitian tersebut menggunakan satu variabel independen, yaitu tingkat pendidikan formal dewan direksi yang terbagi menjadi master dan Ph.D. dengan satu variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan (ROA

dan NIM (*Net Interest Margin*). Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier dengan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil penelitian menunjukkan dewan direksi dengan tingkat pendidikan tertinggi S2 dan S3 berpengaruh positif signifikan terhadap ROA, sementara itu, dewan direksi dengan tingkat pendidikan tertinggi S2 berpengaruh negatif signifikan dan dewan direksi dengan tingkat pendidikan S3 berpengaruh positif signifikan terhadap NIM. Persamaan penelitian Madyan *et al.* (2021) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia, menggunakan tahun yang sama, yaitu 2019-2021, dan menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Madyan *et al.* (2021) menggunakan perusahaan perbankan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan dalam penelitian Madyan *et al.* (2021) hanya menggunakan variabel bebas tingkat pendidikan formal, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas, yaitu jumlah dewan direksi, direktur independen, dewan direksi perempuan, kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Masitoh & Hidayah (2018) yang menguji pengaruh kepemilikan publik, kepemilikan manajerial, ukuran dewan direksi, proporsi dewan direksi independen dan proporsi komisaris independen terhadap ROE (*Return On Equity*) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2014-2016. Penelitian tersebut menggunakan lima variabel bebas, yaitu kepemilikan publik, kepemilikan manajerial, ukuran dewan direksi, proporsi dewan direksi independen dan proporsi komisaris independen serta satu variabel dependen, yaitu ROE (*Return*

On Equity). Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap ROE dan proporsi dewan direksi independen berpengaruh negatif signifikan terhadap ROE. Sedangkan variabel yang lain yaitu kepemilikan publik, kepemilikan manajerial, dan proporsi komisaris independen tidak berpengaruh terhadap ROE. Persamaan penelitian Masitoh & Hidayah (2018) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Masitoh & Hidayah (2018) menggunakan tahun penelitian 2014-2016 sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Masitoh & Hidayah (2018), objek yang digunakan, yaitu perusahaan perbankan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Masitoh & Hidayah (2018) menggunakan variabel bebas yaitu kepemilikan publik, kepemilikan manajerial, dan proporsi komisaris independen, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu dewan direksi perempuan, tingkat pendidikan dewan direksi dan kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Meiliana & Julia (2022) yang menguji pengaruh ukuran dewan direksi, dewan independen, rapat dewan direksi, pendidikan dewan direksi, dewan direksi wanita, dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2014-2018. Penelitian tersebut menggunakan enam variabel independen, yaitu ukuran dewan direksi, dewan

independen, rapat dewan direksi, pendidikan dewan direksi, dewan direksi wanita, dan kepemilikan manajerial serta satu variabel dependen, yaitu kinerja keuangan perusahaan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan tetap harus mengontrol jumlah anggota dewan direksi agar dapat memaksimalkan kinerja. Direktur independen tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Direktur independen umumnya hanya mengikuti keputusan dari manajemen. Rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sering melakukan rapat hanya mengeluarkan biaya-biaya tidak penting dan dapat menunjukkan perusahaan mereka sedang tidak di kondisi yang baik. Pendidikan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pendidikan hanya menjadi sebuah kriteria untuk perusahaan, gelar tidak membuktikan bahwa mereka dapat bekerja dengan baik. Direktur wanita tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Budaya di Indonesia memiliki skeptisme terhadap wanita yang memiliki posisi tinggi, hal ini yang membuat pengaruh wanita sulit dilihat di Indonesia. Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Masih banyak direktur dalam perusahaan terbuka yang tidak memiliki kepemilikan, sehingga sulit melihat pengaruhnya terhadap perusahaan. Persamaan penelitian Meiliana & Julia (2022) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Meiliana & Julia (2022) menggunakan tahun penelitian 2014-2018, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga

terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Meiliana & Julia (2022), semua perusahaan yang terdaftar di BEI dijadikan sebagai objek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Meiliana & Julia (2022) menggunakan variabel bebas yaitu rapat dewan direksi dan kepemilikan manajerial sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Palaniappan (2017) yang menguji pengaruh ukuran dewan, dewan independen, rapat dewan, dan dualitas CEO terhadap kinerja perusahaan manufaktur India yang terdaftar di NSE tahun 2011-2015. Penelitian tersebut menggunakan empat variabel independen, yaitu ukuran dewan, dewan independen, rapat dewan, dan dualitas CEO serta satu variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan dan dewan independen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan sedangkan rapat dewan dan dualitas CEO berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Persamaan penelitian Palaniappan (2017) dengan penelitian ini terletak pada variabel terikatnya, yaitu kinerja perusahaan dan objek penelitian yaitu perusahaan manufaktur, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, dalam penelitian Palaniappan (2017) beralokasi di Bursa Efek Indonesia namun pada penelitian ini beralokasi di NSE India (*National Stock Exchange of India*). Perbedaan juga terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Palaniappan (2017) menggunakan tahun penelitian 2011-2015, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021.

Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Palaniappan (2017) menggunakan variabel bebas, yaitu rapat dewan dan dualitas CEO, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan dewan direksi, dewan direksi perempuan dan kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Pranata *et al.* (2019) yang menguji pengaruh *family ownership* dan direktur independen terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan sektor non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2015-2017. Penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen, yaitu *family ownership* dan direktur independen serta satu variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *family ownership* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan direktur independen berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Persamaan penelitian Pranata *et al.* (2019) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Pranata *et al.* (2019) menggunakan tahun penelitian 2015-2017, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Pranata *et al.* (2019) menggunakan perusahaan *sector non keuangan*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Pranata *et al.* (2019) menggunakan variabel bebas, yaitu *family ownership*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu

jumlah dewan direksi, tingkat pendidikan dewan direksi, dewan direksi perempuan, dan kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Putri *et al.* (2020) yang menguji pengaruh *gender*, usia, dan kebangsaan asing terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2015-2019. Penelitian tersebut menggunakan tiga variabel independen, yaitu *gender*, usia, dan kebangsaan asing dan satu variabel dependem, yaitu kinerja perusahaan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender* dan kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Persamaan penelitian Putri *et al.* (2020) dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu menggunakan perusahaan manufaktur, dan menggunakan lokasi penelitian yang sama yaitu di Bursa Efek Indonesia serta menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, pada penelitian Putri *et al.* (2020) menggunakan tahun penelitian 2015-2019, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Putri *et al.* (2020) menggunakan variabel bebas, yaitu usia sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas, yaitu jumlah dewan direksi, direktur independen dan tingkat pendidikan dewan direksi.

Penelitian Roika *et al.* (2019) yang menguji pengaruh keberagaman *gender* dan kebangsaan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2017. Penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen, yaitu keberagaman *gender* dan kebangsaan, serta satu variabel

dependen, yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE dan nilai perusahaan (rasio Q Tobin). Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya keberagaman kebangsaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Keberagaman *gender* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Keanekaragaman *gender* dan kebangsaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Persamaan penelitian Roika *et al.* (2019) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, pada penelitian Roika *et al.* (2019) menggunakan tahun penelitian 2016-2017, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Roika *et al.* (2019) menggunakan perusahaan non keuangan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Roika *et al.* (2019) hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu keberagaman *gender* dan kebangsaan namun dalam penelitian ini terdapat beberapa tambahan variabel bebas, yaitu jumlah dewan direksi, direktur independen tingkat pendidikan dewan direksi.

Penelitian Rompis *et al.*, (2018) yang menguji pengaruh ukuran dewan, keberagaman usia, dan keberagaman *gender* terhadap kinerja keuangan pada Bank Pembangunan Daerah di seluruh Indonesia buku 2 tahun 2014-2016. Penelitian tersebut menggunakan tiga variabel independen, yaitu ukuran dewan, keberagaman usia, dan keberagaman *gender* serta satu variabel dependen, yaitu

kinerja keuangan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan keberagaman usia dan keberagaman *gender* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perbankan. Persamaan penelitian Rompis *et al.* (2018) dengan penelitian ini terletak pada variabel terikat, yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Rompis *et al.* (2018) menggunakan tahun penelitian 2014-2016, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Rompis *et al.* (2018) menggunakan perusahaan perbankan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Rompis *et al.* (2018) menggunakan variabel bebas, yaitu keberagaman usia direksi, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu direktur independen, tingkat pendidikan dewan direksi, kewarganegaraan dewan direksi.

Penelitian Thoomaszen & Hidayat (2020) yang menguji pengaruh keberagaman *gender* dewan komisaris dan keberagaman *gender* dewan direksi terhadap kinerja perusahaan property dan kesehatan yang terlisting dalam Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2018. Penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen, yaitu keberagaman *gender* dewan komisaris dan keberagaman *gender* dewan direksi serta satu variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sedangkan keberagaman *gender* direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. variabel ukuran perusahaan dan

direktur independen sebagai variabel kontrol berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Persamaan penelitian Thoomaszen & Hidayat (2020) terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia, variabel terikat yang sama yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Thoomaszen & Hidayat (2020) menggunakan tahun penelitian 2015-2018, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun terbaru yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Thoomaszen & Hidayat (2020) menggunakan perusahaan property dan kesehatan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Thoomaszen & Hidayat (2020) menggunakan variabel bebas, yaitu keberagaman *gender* dewan komisaris dan keberagaman *gender* dewan direksi, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu jumlah dewan direksi, jumlah direktur independen, tingkat pendidikan dewan direksi, dan kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Tullah (2017) yang menguji pengaruh *gender* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan *Go Public* yang terdaftar di BEI tahun 2011-2015. Penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen, yaitu *gender* dan latar belakang pendidikan serta satu variabel dependen, yaitu kinerja perusahaan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian data non parametrik karena data berdistribusi tidak normal dengan menguji dua uji sampel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gender* (laki-laki dan perempuan) dan latar belakang pendidikan (S1/S2) berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Persamaan penelitian Tullah

(2017) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Tullah (2017) menggunakan tahun penelitian 2011-2015, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun terbaru yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Tullah (2017) menggunakan perusahaan *go public*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Tullah (2017) menggunakan variabel bebas, yaitu latar belakang pendidikan sedangkan dalam penelitian ini ada tambahan variabel yang digunakan, yaitu jumlah dewan direksi, direktur independen, tingkat pendidikan dewan direksi, dan kewarganegaraan asing dewan direksi.

Penelitian Yopie & Andriani (2021) yang menguji pengaruh ukuran anggota dewan, frekuensi rapat anggota dewan, independensi anggota dewan, kepemilikan institusional, kepemilikan orang asing dan konsentrasi kepemilikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI tahun 2015-2019. Penelitian tersebut menggunakan enam variabel independen, yaitu ukuran anggota dewan, frekuensi rapat anggota dewan, independensi anggota dewan, kepemilikan institusional, kepemilikan orang asing dan konsentrasi kepemilikan serta satu variabel dependen, yaitu kinerja keuangan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi panel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa direktur independen dan umur perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap ROA. Sedangkan ukuran dewan, jumlah frekuensi rapat, dan kepemilikan terkonsentrasi berpengaruh negatif signifikan terhadap

Tobin's Q. Semakin banyak jumlah anggota dewan direksi independen maka akan semakin baik pola kinerja keuangan perusahaan. Persamaan penelitian Yopie & Andriani (2021) dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu di Bursa Efek Indonesia dan menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja perusahaan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun penelitian, dalam penelitian Yopie & Andriani (2021) menggunakan tahun penelitian 2015-2019, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun terbaru, yaitu 2019-2021. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Yopie & Andriani (2021) menggunakan perusahaan keluarga, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur. Perbedaan juga terletak pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Yopie & Andriani (2021) menggunakan variabel bebas, yaitu frekuensi rapat anggota dewan, kepemilikan institusional, kepemilikan orang asing dan konsentrasi kepemilikan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan dewan direksi, dewan direksi perempuan, dan kewarganegaraan asing dewan direksi.