



## Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity terhadap Financial Performance dalam Institusi Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Nuraeni<sup>1</sup>, Luqman Hakim<sup>2</sup>, M. Arief Firman Nurdin<sup>3</sup>, Dini Hadiati Putri Kinasih<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, [nur.aini@umj.ac.id](mailto:nur.aini@umj.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, [luqman.hakim@umj.ac.id](mailto:luqman.hakim@umj.ac.id)

<sup>3</sup>Politeknik Sukabumi, Sukabumi, Indonesia

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, [dinihadiati@umj.ac.id](mailto:dinihadiati@umj.ac.id)

Corresponding Author: [nur.aini@umj.ac.id](mailto:nur.aini@umj.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study investigates the effect of gender diversity and age diversity on the financial performance of banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The aim of this research is to determine whether gender and age diversity on the board have an influence on decision-making that affects the company's financial performance. This is an associative-quantitative study using multiple regression analysis, with data processed using the EViews program. The results of the study show that gender diversity and age diversity of the board have an insignificant effect on the financial performance of banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange.*

**Keyword:** *Gender diversity, age diversity, financial performance*

**Abstrak:** Penelitian ini meneliti pengaruh keberagaman gender dan keberagaman usia terhadap pencapaian kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keberagaman gender dan usia dewan terhadap pengambilan keputusan yang berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif-kuantitatif dengan teknik analisis metode regresi berganda dengan oleh data dibantu dengan program *Eviews*. Hasil penelitian ini adalah keberagaman gender dan keberagaman usia dewan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

**Kata Kunci:** Keberagaman gender, keberagaman usia, kinerja keuangan

## PENDAHULUAN

Dunia perbankan memiliki peranan yang penting dalam perekonomian suatu negara. Sebagai lembaga keuangan pertama, perbankan memiliki beberapa peran kunci yang mendukung pertumbuhan dan menjaga stabilitas ekonomi. Dalam beberapa tahun terakhir, peran perbankan terhadap perekonomian Indonesia telah menjadi semakin penting dan beragam. Perbankan di Indonesia tidak hanya menjadi penyedia layanan keuangan yang meliputi tabungan, kredit dan investasi, tetapi juga telah bertransformasi menjadi suatu agen perubahan yang mendorong inklusi keuangan, digitalisasi dan pertumbuhan sektor riil.

Pentingnya dunia perbankan dalam suatu negara mengharuskan mereka untuk memiliki pencapaian serta peningkatan nilai perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan dapat diraih apabila perusahaan mampu untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan yang baik, efisien, dan *profitable*. Salah satu indikator suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki nilai perusahaan yang baik adalah dengan kinerja keuangannya yang baik, diantaranya dengan melihat kondisi profit perusahaan. Untuk dapat mencapai kinerja keuangan yang baik, maka dibutuhkan tata kelola yang baik dalam perusahaan. Dalam teori tata kelola perusahaan, struktur dewan memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan dewan serta manajemen puncak yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satunya melalui struktur dan komposisi dewan yang beragam (*diversity*). *Issue gender diversity* di Indonesia menarik untuk dikaji, karena partisipasi wanita dalam dunia bisnis mengalami kemajuan (Thornton, 2020). Indonesia sendiri saat ini menempati posisi ke-10 secara global dengan 37% perempuan yang berada di posisi manajemen senior tahun ini (Grant Thornton, 2024). Keragaman direksi dipercaya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Cox dan Blake, 1991, Robinson dan Dechant 1997). Keberagaman yang terjadi ini diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif, komprehensif serta transparan, sebab suatu keputusan penting dapat diputuskan melalui berbagai macam sudut pandang.

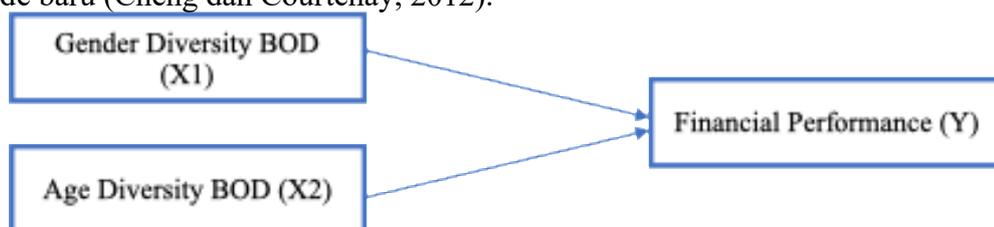
Indonesia sendiri memiliki sistem *corporate governance two tier*, dimana dewan komisaris mengawasi dan memberi saran kepada dewan direksi yang terdiri atas manajemen perusahaan.

Keberagaman gender dewan harus mempengaruhi secara positif terhadap kinerja keuangan perusahaan dikarenakan ketika dewan perusahaan memiliki sifat yang heterogen, maka akan memiliki pemahaman yang lebih luas dan dengan berbagai pertimbangan, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Menurut (Chijoke-Mgbame, Boateng, and Mgbame 2020), dewan perempuan akan fokus kepada aspek keputusan sehingga akan mengerahkan pengaruh yang positif pada kinerja perusahaan. Keberagaman gender mengacu kepada pertimbangan keahlian yang berbeda dan potensi perempuan serta laki-laki sebagai sumber daya yang sama (Walter, Ely dan Foldy dalam Kartika et al 2015). Dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara orang komunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja dan mempengaruhi kinerja organisasi (Herring, 2009 dalam Kartika et al 2015). Dewan dalam perusahaan yang mencakup wanita dan individu dari berbagai ras, etnis, dan karakteristik minoritas lainnya memperluas sumber daya perusahaan dan menambah berbagai perspektif untuk pemecahan masalah dan proses perencanaan strategi (Carpenter, Geletkanyez, dan Sanders dalam Van Ness et al, 2010). Menurut (Sari Kusumastuti, Supatmi Supatmi, and Perdana Sastra 2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Riset yang dilakukan Grant Thornton menemukan fakta bahwa dewan perempuan memiliki kelebihan yang tidak dimiliki

oleh laki-laki, antara lain sifat mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang tajam, serta sifat detail dalam menganalisis dampak dan risiko bisnis dari berbagai opsi keputusan. Hal ini dianggap mampu mengimbangi gaya kepemimpinan laki-laki yang kurang mempedulikan risiko serta mampu mendorong keragaman perspektif dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas untuk menghadapi issue strategis. Menurut Dang et al dalam Kuzey 2016, wanita juga cenderung mengeluarkan lebih banyak upaya pada tugas yang mereka kerjakan dibandingkan dengan laki-laki. *Gender diversity* menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan (Anggraeni, Kristanti, and Muslih 2016). Keragaman gender mengacu pada proporsi wanita terhadap pria. Diversivitas ini berfokus pada keberadaan anggota dewan direksi wanita 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 risiko yang diambil dewan direksi dalam membuat keputusan (Ilhamdi 2017).

Selain itu, adanya digitalisasi dan perkembangan pada sektor perbankan sedikit banyak membutuhkan generasi muda yang haus akan pembaruan serta digitalisasi. Usia dewan direksi dan komisaris dalam institusi perbankan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan dinamika perusahaan. Kehadiran dewan dari berbagai kelompok usia dapat membawa manfaat dalam memperoleh perspektif yang berbeda terkait perubahan pasar, tren industri serta perkembangan teknologi. Anggota dewan yang lebih muda cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang inovasi dan perkembangan terkini. Namun dilain sisi, anggota dewan dengan usia yang lebih matang memiliki kekayaan pengalaman dan kebijaksanaan yang berharga. Menjadi penting dalam suatu perusahaan untuk mencari keseimbangan yang tepat sehingga mencakup perspektif yang beragam dan memastikan keberlangsungan perusahaan ditengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Teori stewardship menyatakan bahwa usia termasuk dalam kriteria pembangunan kinerja perusahaan. Keberagaman komposisi dewan komisaris dan dewan direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis serta gender. Jumlah anggota yang duduk di kursi dewan perusahaan didominasi oleh mereka yang masuk ke dalam golongan *golden age* (Ramadhani and Adhariani 2017). Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan rentang usia yang lebar memiliki keuntungan untuk menciptakan suasana dinamis, dengan tenaga kerja multi generasi yang memiliki keahlian beragam (Ararat et al, 2010). Sebuah studi oleh Zajac dan Westphal dalam Van Ness et al (2010) mengemukakan bahwa usia seseorang mungkin berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru. *Age diversity* menggambarkan persebaran pada usia anggota dewan di dalam struktur dewan perusahaan (Anggraeni et al, 2014). Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, serta jaringan sosial anggota dewan direksi. Perusahaan dengan posisi manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dari pada perusahaan dengan manajer yang lebih tua (Hambrick dan Mason, 2014). Manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima status quo tapi mau menerima ide baru (Cheng dan Courtenay, 2012).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**METODE**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh keberagaman gender dan keberagaman usia dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan olah data menggunakan program Eviews. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan tujuannagar diperoleh sampel yang sesuai dengan kriteria. Terdapat 45 perusahaan yang memenuhi kriteria pemilihan sampel dengan 3 tahun periode penelitian yaitu tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

**Tabel 1. Daftar Perusahaan Sampel Penelitian**

No.	Kode Saham	No.	Kode Saham
1	AGRO	24	BMAS
2	AMAR	25	BMRI
3	ARTO	26	BNBA
4	BABP	27	BNGA
5	BACA	28	BNII
6	BANK	29	BNLI
7	BBCA	30	BRIS
8	BBHI	31	BSIM
9	BBKP	32	BSWD
10	BBMD	33	BTPN
11	BBNI	34	BTPS
12	BBRI	35	BVIC
13	BBSI	36	DNAR
14	BBTN	37	MASB
15	BBYB	38	MAYA
16	BCIC	39	MCOR
17	BDMN	40	MEGA
18	BEKS	41	NISP
19	BGTG	42	NOBU
20	BINA	43	PNBN
21	BJBR	44	PNBS
22	BJTM	45	SDRA
23	BKSW		

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada regresi data panel, untuk menentukan model yang tepat harus melalui beberapa tahap pengujian. Pertama dilakukan Uji Chow yang membandingkan apakah model *Common Effect* atau *Fixed Effect* yang paling baik.

**Tabel 2. Uji Chow**

Redundant Fixed Effects Tests			
Equation: Untitled			
Test cross-section fixed effects			
Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	1.671727	(44,88)	0.0209
Cross-section Chi-square	82.014505	44	0.0004

Menurut (Afandi and A’yun 2022) uji Chow digunakan iuntuk menentukan model terbaik antara *Common Effect Model* (CEM) dan *Fixed Effect Model* (FEM). Nilai probabilitas  $0,0004 < 0,05$ , maka model yang terpilih adalah *Fixed Effect Model*. Kedua, melakukan uji Hausman yang membandingkan apakah model *Fixed Effect* atau *Random Effect* yang lebih baik.

**Tabel 3. Uji Hausman**

Correlated Random Effects - Hausman Test			
Equation: Untitled			
Test cross-section random effects			
Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	0.009519	2	0.9953

Pengujian selanjutnya adalah Uji Lagrange Multiplier. Nilai probabilitas uji LM  $0,03 < 0,05$  maka model terbaik yang terpilih adalah *Random Effect Model*.

**Tabel 4. Uji LM**

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects			
Null hypotheses: No effects			
Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided (all others) alternatives			
	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	4.514530 (0.0336)	0.202014 (0.6531)	4.716544 (0.0299)
Honda	2.124742 (0.0168)	0.449460 (0.3266)	1.820236 (0.0344)
King-Wu	2.124742 (0.0168)	0.449460 (0.3266)	0.882620 (0.1887)
Standardized Honda	2.360548 (0.0091)	1.018660 (0.1542)	-3.130251 (0.9991)
Standardized King-Wu	2.360548 (0.0091)	1.018660 (0.1542)	-1.352096 (0.9118)
Gourieroux, et al.	--	--	4.716544 (0.0386)

Menurut (Gujarati and Porter 2012), panel data memiliki kompleksitas mengenai perilaku yang ada di dalam model sehingga data panel tidak memerlukan uji asumsi klasik. Dengan demikian, dengan adanya keunggulan regresi data panel maka implikasinya tidak harus memerlukan uji asumsi klasik (Verbeek, 2000; (Gujarati and Porter 2012)).

Model terbaik yang terpilih adalah *Random Effect Model* (REM). Menurut (Gujarati and Porter 2012) jika model terbaik adalah *Random Effect Model*, maka uji asumsi klasik tidak selalu diperlukan. Hal ini karena model *random effect* sudah mempertimbangkan adanya karakteristik individu (*cross section*) dan *time series*, sehingga dapat menangani heteroskedastisitas dan mengurangi korelasi antar waktu.

Hasil pengujian nilai F hitung adalah 1,514 dan nilai signifikansinya adalah 0,048. Karena nilai sig  $< 0,05$  artinya  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ , yang menandakan bahwa *gender diversity* dan *age diversity* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,150019, artinya variabel *gender diversity* dan *age diversity* mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan sebesar 15%, sedangkan 85% lainnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain, baik dari sisi sumber daya manusia maupun non-sumber daya manusia.

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.006448	0.018278	0.352789	0.7248
X1	0.002816	0.014356	0.196169	0.8448
X2	-0.000487	0.000962	-0.506917	0.6131

Hasil uji t pada variabel *Gender Diversity* (X1) memiliki nilai sig.  $0,8448 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel *Gender Diversity* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Keberadaan wanita dalam direksi belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jao et al. 2021) dan (Sari Kusumastuti et

al. 2007) yang menyatakan bahwa hadirnya wanita dalam manajemen puncak masih dianggap sepele karena dianggap laki-laki lebih layak dalam memegang jabatan penting dalam perusahaan serta pola pikir strategis laki-laki yang lebih memikirkan jangka panjang dan tidak mengambil keputusan secara emosional. Sejalan dengan hal ini, (Charness and Gneezy 2011) menyatakan bahwa dalam investasi keuangan, wanita cenderung berinvestasi dalam hal keuangan dalam jumlah lebih kecil dibandingkan dengan pria dengan alasan wanita cenderung menghindari risiko. Pertimbangan tersebut menjadikan persentase wanita dalam memegang jabatan lebih rendah dibandingkan dengan pria. Hal ini tidak sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya di mana teori ini melihat bahwa *gender* ini dipandang sebagai sumber daya, karena merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, asumsi peneliti wanita dalam komposisi dewan direksi dianggap sebagai pelengkap dalam hal pengambilan keputusan dalam komposisi dewan direksi (Jao et al. 2021).

Hasil uji t pada variabel *Age Diversity* (X1) memiliki nilai sig.  $0,6131 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel *Age Diversity* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni et al. 2016) bahwa *age diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *earning per share* dan penelitian dari (Kartikaningdyah and Putri 2017) menyatakan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fathonah 2018).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel independen yang berkaitan dengan keberagaman *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan karena hadirnya wanita dalam manajemen puncak masih dianggap sepele karena dianggap laki-laki lebih layak dalam memegang jabatan penting dalam perusahaan serta pola pikir strategis laki-laki yang lebih memikirkan jangka panjang dan tidak mengambil keputusan secara emosional. Begitu pula dengan variabel independen yang berkaitan dengan keberagaman usia dewan. Hasil penelitian ini menyatakan keberagaman usia dewan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi.

## REFERENSI

- Afandi, Muhammad Anif, and Indanazulfa Qurrota A'yun. 2022. "Dampak Pembiayaan Produktif Perbaikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Pulau Sumatera." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 16(1).
- Anggraeni, Gianti, Farida Titik Kristanti, and Muhamad Muslih. 2016. "Pengaruh Intellectual Capital, Gender Diversity, Age Diversity, Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan." *Jurnal E-Proceeding of Management* 3(2):1656–64.
- Charness, Gary, and Uri Gneezy. 2011. "Strong Evidence for Gender Differences in Investment." *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.648735.
- Chijoke-Mgbame, Aruoriwo Marian, Agyenim Boateng, and Chijoke Oscar Mgbame. 2020. "Board Gender Diversity, Audit Committee and Financial Performance: Evidence from

- Nigeria.” *Accounting Forum*. doi: 10.1080/01559982.2020.1766280.
- Fathonah, Andina Nur. 2018. “Pengaruh Gender Diversity Dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 6(3):373–80.
- Gujarati, Damodar N., and Dawn C. Porter. 2012. “Dasar-Dasar Ekonometrika (Vol. 2).” *Salemba Empat*.
- Ilhamdi, Neng Evi. 2017. “BOARD DIVERSITY, UKURAN PERUSAHAAN DAN INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE BANK UMUM SYARIAH Ilhamdi Dan Neng Evi Silvia Arianti.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam* 5(2):143–61.
- Jao, Robert, Fransiskus Randa, Anthony Holly, and Leonardo Gohari. 2021. “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.” *AkMen JURNAL ILMIAH* 18(2):123–34. doi: 10.37476/akmen.v18i2.1427.
- Kartikaningdyah, Ely, and Resty Natalia Putri. 2017. “Pengaruh Tax Avoidance Dan Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance.” *Journal of Applied Accounting and Taxation* 2(2):114–22.
- Ramadhani, Zhafarina Isti, and Desi Adhariani. 2017. “E:\New Order Belum Cetak\JKP Ja.” *Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 21(1):1–13.
- Sari Kusumastuti, Supatmi Supatmi, and Perdana Sastra. 2007. “Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 9(2):88–98.