

**PENGARUH BOARD NATIONALITY DIVERSITY,  
EDUCATIONAL BACKGROUND DIVERSITY, GENDER  
DIVERSITY, DAN TENURE DIVERSITY TERHADAP KINERJA  
KEUANGAN PERUSAHAAN**

**(Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang  
Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022)**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar Sarjana Akuntansi

Oleh:  
**ALBERT NATHANIEL YOHANES**  
**6042001024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**  
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 522/DE/A.5/AR.10/VII/2023  
**BANDUNG**  
**2024**

**THE INFLUENCE OF BOARD NATIONALITY DIVERSITY,  
EDUCATIONAL BACKGROUND DIVERSITY, GENDER  
DIVERSITY, AND TENURE DIVERSITY ON COMPANY  
FINANCIAL PERFORMANCE** ✓  
*(Study Case On Mining Companies Listed On Indonesian  
Stock Exchange For Period 2018 – 2022)*



**BACHELOR'S THESIS**

*Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Accounting*

**By**  
**ALBERT NATHANIEL YOHANES**  
**6042001024**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS**  
**BACHELOR'S PROGRAM IN ACCOUNTING**  
*Accredited by LAMEMBA No. 522/DE/A.5/AR.10/VII/2023*  
**BANDUNG**  
**2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH BOARD NATIONALITY DIVERSITY, EDUCATIONAL  
BACKGROUND DIVERSITY, GENDER DIVERSITY, DAN TENURE  
DIVERSITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN  
(Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar  
Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022)**

Oleh:  
Albert Nathaniel Yohanes  
6042001024

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Akuntansi,

Monica Paramita Ratna Putri Dewanti, S.E., M.Ak

Pembimbing Skripsi

Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Albert Nathaniel Yohanes  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 10 Oktober 2002  
NPM : 6042001024  
Program studi : Akuntansi  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH BOARD NATIONALITY DIVERSITY, EDUCATIONAL BACKGROUND DIVERSITY, GENDER DIVERSITY, DAN TENURE DIVERSITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018 – 2022)**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :  
Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,  
Dinyatakan tanggal : Juli 2024  
Pembuat pernyataan : Albert Nathaniel Yohanes



(Albert Nathaniel Yohanes )

## ABSTRAK

Kinerja keuangan menjadi salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan ingin meningkatkan kinerja keuangannya namun menggunakan cara yang kurang tepat. Hal ini dapat menimbulkan adanya resiko kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan. perusahaan menerapkan praktik *good corporate governance* yang dapat terlihat dari komposisi dewan komisaris dan dewan direksi untuk mengurangi resiko – resiko tersebut. Komposisi dewan komisaris dan dewan direksi semakin beragam di berbagai sektor termasuk sektor pertambangan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara board diversity atau keberagaman dewan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan di sektor pertambangan.

Melalui penelitian ini, diversivitas dari board director ditelaah melalui beberapa faktor yaitu nationality diversity, gender diversity, educational background diversity dan tenure diversity. Kinerja keuangan diukur dengan *Return on Equity (ROE)*. Dewan direksi yang semakin beragam (*diverse*) akan membuat operasional dari perusahaan menjadi lebih efisien dan meningkatkan kemampuan dewan direksi dalam pengambilan keputusan yang lebih baik.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan data sekunder berupa *annual report* perusahaan yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 300 sampel. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan software SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *board nationality diversity, gender diversity, tenure diversity* tidak dapat dibuktikan pengaruhnya secara statistik terhadap kinerja keuangan. *Board educational background* memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Secara simultan, *board nationality diversity, board educational background, board gender diversity, board tenure diversity* tidak dapat dibuktikan pengaruhnya secara statistik terhadap kinerja keuangan. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan komposisi dari direksinya dan melakukan background checking dengan melakukan wawancara sebelum melakukan pengangkatan suatu anggota direksi yang baru. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti topik ini dalam industri maupun sektor yang berbeda dan melakukan penelitian dengan variable independent lainnya yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dan menambahkan periode yang lebih panjang

**Kata kunci:** *Board Educational background diversity, Board Gender diversity, Board Nationality diversity, Board tenure diversity, Kinerja Keuangan, Sektor Pertambangan.*

## **ABSTRACT**

*Financial performance is one measure of the success of a company. Companies want to improve their financial performance but use inappropriate methods. This can lead to the risk of fraud that occurs within the company. The Company implements good corporate governance practices which can be seen from the composition of the Board of Commissioners and the Board of Directors to reduce these risks. The composition of the board of commissioners and board of directors is increasingly diverse in various sectors including the mining sector. So this study aims to determine the influence between board diversity on the company's financial performance in the mining sector.*

*Through this research, the diversity of board directors is examined through several factors, namely nationality diversity, gender diversity, educational background diversity and tenure diversity. Financial performance is measured by Return on Equity (ROE). An increasingly diverse board of directors (diverse) will make the operations of the company more efficient and improve the ability of the board of directors to make better decisions.*

*This research is quantitative research with a causal approach. The data used for this study is secondary data in the form of annual reports of companies that have met the criteria determined by the researcher. The samples used for this study amounted to 300 samples. The data processing and analysis techniques used are classical assumption tests and hypothesis tests using SPSS software version 27.*

*The results showed that partially, board nationality diversity, gender diversity, tenure diversity could not be proven statistically on financial performance. Board educational background has an influence on the company's financial performance. Simultaneously, board nationality diversity, board educational background, board gender diversity, board tenure diversity cannot be statistically proven to have an influence on financial performance. Companies are expected to pay attention to the composition of their directors and conduct background checking through interview before appointing a new member of the board of directors. Researchers are expected to examine this topic in different industries and sectors, conduct research with other independent variables that affect the company's financial performance and add a longer period.*

**Keywords:** *Board Educational background diversity, Board Gender diversity, Board Nationality diversity, Board tenure diversity, Financial Performance, Mining Sector.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan rahmat – Nya, skripsi dengan judul “Pengaruh Board Nationality Diversity, Educational Background Diversity, dan Tenure Diversity terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018 – 2022)” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing, dan mendukung demi kelancaran penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat dan kasih sayang baik secara moral dan materill sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi dengan baik.
2. Ibu Monica Paramita Ratna Putri Dewanti, S.E., M.Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing untuk menyelesaikan skripsi ini dengan memberikan waktu, tenaga, dan saran.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan wawasan baik akademik atau non akademik yang bermanfaat bagi penulis.
5. Clarissa Nathalia Yohanes dan Steven Nathaniel Yohanes sebagai kakak kandung yang telah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Sahabat – sahabat Manusia Suka Ketawa yaitu Johanna Magdalena, Jessica Patricia, Febe Tjendiawan, Cynthia Kurniawan, Jeremia Yahya, Styadi Senjaya, Jason Yehezkiel, Vania Janice, Jonathan Rezon yang telah memberikan dukungan dan menghibur penulis di masa – masa sulit. Terima kasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah selama proses penulisan skripsi ini.

7. Billy Christanto yang merupakan mentor penulis sejak SMA. Terima kasih sudah memberikan dukungan, semangat motivasi, saran dan menjadi teman cerita selama proses penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Parahyangan Angkatan 2020 yang membantu penulis dalam dunia perkuliahan.
9. Teman – teman bimbingan Bapak Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta.

Penulis juga menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan. Penulis juga dengan senang hati menerima semua saran dan masukan yang bersifat membangun. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, Juni 2024



Albert Nathaniel Yohanes



## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| ABSTRAK .....   | v    |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                   | vi   |
| KATA PENGANTAR .....                                    | vii  |
| DAFTAR TABEL .....                                      | xii  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                     | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                   | xiv  |
| BAB 1. PENDAHULUAN .....                                | 1    |
| 1.1.Latar Belakang Penelitian .....                     | 1    |
| 1.2.Rumusan Masalah .....                               | 3    |
| 1.3.Tujuan penelitian .....                             | 4    |
| 1.4.Manfaat Penelitian .....                            | 4    |
| 1.5.Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis ..... | 5    |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....                           | 8    |
| 2.1.Kinerja Keuangan .....                              | 8    |
| 2.1.1. Rasio Likuditas .....                            | 8    |
| 2.1.2. Rasio Solvabilitas .....                         | 9    |
| 2.1.3. Rasio Profitabilitas .....                       | 10   |
| 2.2. <i>Board Diversity</i> .....                       | 11   |
| 2.2.1. <i>Nationality Diversity</i> .....               | 11   |
| 2.2.2. <i>Age Diversity</i> .....                       | 11   |
| 2.2.3. <i>Gender Diversity</i> .....                    | 12   |
| 2.2.4. <i>Tenure Diversity</i> .....                    | 12   |
| 2.2.5. <i>Educational Background Diversity</i> .....    | 12   |
| 2.3. <i>Agency Theory</i> .....                         | 13   |

|               |  |           |
|---------------|--|-----------|
| 2.4.          | <i>Resource Dependence Theory</i> .....              | 13        |
| 2.5.          | <i>Good Corporate Governance</i> .....               | 14        |
| 2.5.1.        | Asas – asas <i>Corporate Governance</i> .....        | 14        |
| 2.5.2.        | Manfaat <i>Good Corporate Governance</i> .....       | 15        |
| 2.6.          | Dewan Direksi .....                                  | 16        |
| <b>BAB 3.</b> | <b>METODE DAN OBJEK PENELITIAN</b> .....             | <b>19</b> |
| 3.1           | Metode Penelitian .....                              | 19        |
| 3.1.1         | Jenis Penelitian .....                               | 20        |
| 3.1.2         | Operasionalisasi Variabel Penelitian.....            | 20        |
| 3.1.3         | Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 23        |
| 3.1.4.        | Teknik Pengumpulan Data .....                        | 23        |
| 3.1.5.        | Teknik Pengolahan Data.....                          | 23        |
| 3.2.          | Objek Penelitian.....                                | 29        |
| <b>BAB 4.</b> | <b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....                    | <b>35</b> |
| 4.1.          | Hasil Uji Deskriptif.....                            | 35        |
| 4.2.          | Hasil Uji Asumsi Klasik.....                         | 36        |
| 4.2.1.        | Uji Normalitas .....                                 | 36        |
| 4.2.2.        | Uji Multikolonieritas .....                          | 37        |
| 4.2.3.        | Uji Heteroskedastisitas .....                        | 38        |
| 4.2.4.        | Uji Autokorelasi .....                               | 39        |
| 4.3.          | Hasil Uji Hipotesis .....                            | 40        |
| 4.3.1.        | Uji t (Parsial) .....                                | 40        |
| 4.3.2.        | Uji F (Simultan).....                                | 41        |
| 4.3.3.        | Analisis Linear Berganda .....                       | 41        |
| 4.3.4.        | Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....           | 43        |
| 4.4.          | Pembahasan Hasil Uji Hipotesis .....                 | 43        |

|   |    |
|---|----|
| 4.4.1. Pengaruh Board Nationality Diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan .....  | 44 |
| 4.4.2. Pengaruh Board educational background diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan.....  | 46 |
| 4.4.3. Pengaruh Board gender diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan .....   | 46 |
| 4.4.4. Pengaruh Board tenure diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan .....   | 48 |
| 4.4.5. Pengaruh Board nationality diversity, board educational background diversity, board gender diversity, board tenure diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan..... | 49 |
| 4.5. Keterbatasan Penelitian.....   | 50 |
| BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....   | 51 |
| 5.1. Kesimpulan .....   | 51 |
| 5.2. Saran .....  | 52 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3. 1. Operasionalisasi Variabel ..... | 21 |
| Tabel 3. 2. Populasi Penelitian .....       | 29 |
| Tabel 3. 3. Hasil Sampling Perusahaan ..... | 32 |
| Tabel 3. 4. Sampel penelitian .....         | 32 |
| Tabel 4. 1 Hasil Uji Hipotesis .....        | 43 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran.....                                | 7  |
| Gambar 4. 1. Hasil Uji Deskriptif.....                             | 35 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji multi kolonieritas.....                      | 37 |
| Gambar 4. 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                    | 38 |
| Gambar 4. 4 Hasil Uji Auutokorelasi.....                           | 39 |
| Gambar 4. 5 Hasil Uji t (parsial).....                             | 40 |
| Gambar 4. 6 Hasil Uji F (Simultan).....                            | 41 |
| Gambar 4. 7 Hasil Analisis Linear berganda.....                    | 41 |
| Gambar 4. 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....                | 43 |
| Gambar 4. 9. frekuensi Persentase board nationality diversity..... | 45 |
| Gambar 4. 10 Frekuensi BlauIndex Board Gender Diversity.....       | 47 |
| Gambar 4. 11. Frekuensi Blauindex Board Tenure Diversity.....      | 48 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Tabulasi Data

Lampiran 2 Perhitungan Blauindex Gender Diversity

Lampiran 3 Perhitungan Blauindex Nationality Diversity

Lampiran 4 Perhitungan Blauindex Educational background Diversity

Lampiran 5 Perhitungan Blauindex Tenure Diversity

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja keuangan adalah suatu ukuran keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja keuangan sangat penting bagi perusahaan karena menjadi acuan para investor dalam menentukan keputusan investasi. Kinerja keuangan suatu perusahaan dapat diukur melalui *Return on Equity*. *ROE (Return On Equity)* digunakan karena rasio ini digunakan untuk mengukur efisiensi kinerja sebuah perusahaan dalam mengelola modal perusahaan yang ada untuk mendapatkan laba bersih (Jumingan, 2011:229).

Pemilik perusahaan ingin meningkatkan kinerja keuangannya. Pemilik perusahaan mengusahakan berbagai upaya untuk menghasilkan keuntungan dan bertumbuh namun menggunakan cara atau pendekatan yang kurang tepat untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan adanya risiko kecurangan dalam perusahaan. Selain itu, ada kemungkinan untuk seorang manajer mementingkan kepentingan pribadinya. Hal ini dapat mengakibatkan risiko ketidaktransparanan informasi terkait manajemen dan keuangan semakin tinggi. Untuk mengurangi risiko – risiko tersebut, perusahaan menerapkan praktik *Good Corporate Governance*.

Organisasi dalam mengelola keuangannya harus menerapkan praktik *good corporate governance*. Hal ini diperkuat dengan diterbitkannya pedoman umum *good corporate governance* oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yang mewajibkan setiap organisasi yang sahamnya telah tercatat di bursa efek, perusahaan Negara, perusahaan daerah, perusahaan yang menghimpun dan mengelola dana masyarakat luas, serta perusahaan yang mempunyai dampak luas terhadap lingkungan untuk menerapkan praktik *good corporate governance* (Tim KNKG, 2006 : 2). Penerapan *Good Corporate governance* dapat terlihat dari adanya komposisi board of director dan board of commissioner.

Dewan komisaris adalah orang yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi untuk memastikan bahwa perusahaan telah melaksanakan praktik *Good Corporate Governance (GCG)*. Dalam struktur perusahaan publik Indonesia, Dewan Komisaris merupakan posisi kedua

tertinggi setelah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Pemimpin dari Dewan Komisaris disebut Presiden Komisaris atau Komisaris Utama. Dalam POJK Nomor 57/POJK.04/2017 Pasal 19 menyatakan bahwa untuk menjaga independensinya, minimal 30% dari total anggota Dewan Komisaris wajib merupakan Dewan Komisaris Independen.

Dewan direksi bertanggung jawab dalam pengambilan Keputusan yang bersifat final, seperti apa yang harus dilakukan dalam bisnisnya, menyetujui budgeting yang telah diawasi oleh dewan komisaris dengan menandatangani dokumen tersebut. Hal ini pula yang dapat berdampak pada kinerja keuangan dari suatu perusahaan. Top level management harus melakukan fungsinya dengan baik. Board of Directors akan terus berupaya untuk melakukan peningkatan kinerja perusahaan untuk menarik perhatian dari investor, debitur, dan Masyarakat (Agustina et al., 2022).

Didalam dunia bisnis saat ini, karyawan dan management memiliki diversivitas yang tinggi mulai dari etnis, kewarganegaraan, Pendidikan, dan gender. hal ini pun terjadi pada Tingkat top level management yaitu board of director dan juga board of commissioner. Komposisi dewan yang beragam disebut juga dengan board diversity. Dewan perusahaan dianggap berimbang apabila anggota dewan berasal dari latar belakang yang beragam, dimana keuntungannya kinerja perusahaan akan lebih efisien (Hassan dan Marimuthu, 2016). Keberagaman dewan yang semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin beragam, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide, dan pendekatan yang tersedia bagi dewan perusahaan dan akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kompleks (Williams dan O'Reilly, 1998). Indonesia adalah negara yang sangat beragam namun namun tingkat keberagaman dewan di perusahaan publik di Indonesia sangatlah rendah, dengan jumlah rata-rata hanya 1,6 perempuan per dewan dengan ukuran dewan rata-rata 15,4 (EgonZehnder, 2018a)

Sektor pertambangan merupakan sektor yang vital bagi negara Indonesia. Sektor pertambangan seperti minyak bumi, gas alam dan panas bumi merupakan salah satu sektor vital karena tidak hanya menjadi sumber devisa negara namun dibutuhkan juga bagi rumah tangga domestik maupun berbagai industri sehingga banyak investor yang membangun perusahaan pertambangan di Indonesia.



Di sisi lain, Indonesia pun tidak luput dari praktik pertambangan ilegal. Melalui laman berita kementerian lingkungan hidup dan kehutanan (2022), GAKKUM KLHK berhasil menjerat direktur PT. BMN dengan inisial “FKR”. PT. BMN menggunakan Kawasan hutan secara tidak sah untuk kegiatan tambang nikel. Selain itu, dilansir dari CNBC Indonesia (2024), Kejaksaan Agung Republik Indonesia telah menetapkan 16 tersangka di dalam dugaan kasus korupsi IUP Timah. Dari sejumlah tersangka tersebut, termasuk di dalamnya Direktur Utama PT. Timah periode 2016 – 2021 Mochtar Riza Pahlevi Tabrani, Direktur Keuangan TINS Periode 2017 – 2018 Emil Ermindra, Direktur Operasional TINS 2017, 2018 dan 2021 Alwin Albar. Hal ini memperlihatkan pentingnya Good Governance terutama mengenai komposisi dan peran dewan direksi dalam suatu perusahaan. Melihat fenomena” yang terjadi, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara board diversity atau keberagaman dewan dengan kinerja keuangan perusahaan di sektor pertambangan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa rumusan masalah:

1. Apakah *Board nationality diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?
2. Apakah *Board Educational background diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?
3. Apakah *Board gender diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?
4. Apakah *Board tenure diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?
5. Apakah *Board nationality diversity, educational background diversity, gender diversity, tenure diversity* secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?

### **1.3. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *Board nationality diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan
2. Mengetahui pengaruh *Board Educational background diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan
3. Mengetahui pengaruh *Board gender diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan
4. Mengetahui pengaruh *board tenure diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan.
5. Mengetahui pengaruh *board nationality diversity, educational background diversity, gender diversity, tenure diversity* secara bersama – sama terhadap kinerja keuangan perusahaan

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut ini merupakan manfaat dari penelitian yang dilakukan:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan terkait dengan pengangkatan dewan direksi dan komisarisnya. Komposisi dewan direksi dan dewan komisaris cukup penting untuk peningkatan kinerja perusahaan terutama secara keuangan sehingga dapat menarik perhatian para investor debitur dan Masyarakat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, penelitian ini menjadi sumber referensi pustaka untuk penelitian selanjutnya, dan dapat memberikan gambaran mengenai board diversity.

### **1.5. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis**

Variabel yang akan dijadikan penelitian adalah board nationality diversity, educational background diversity, gender diversity, tenure diversity, kinerja keuangan. Kinerja keuangan merupakan variabel dependen, sedangkan 4 variabel lainnya merupakan variabel independen.

Kewarganegaraan harus menjadi pertimbangan dari suatu perusahaan dalam mengangkat dewan direksi maupun dewan komisaris. Dewan komisaris maupun dewan direksi dengan kewarganegaraan asing akan memberikan perspektif baru dalam dunia bisnis dan memungkinkan perusahaan untuk melakukan ekspansi ke pasar nasional dan juga internasional. Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Shania, F., Andriani, P., & Soetanto, T. V. (2022) menyatakan bahwa nationality diversity berpengaruh pada corporate risk dalam hubungan yang negative. Semakin beragam nationality komposisi dewan dalam sebuah perusahaan, maka semakin rendah pula corporate risk yang ditimbulkan. Sebuah perusahaan yang memiliki resiko rendah akan memiliki kinerja keuangan yang baik. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : *Board Nationality diversity* berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan suatu perusahaan.

Latar belakang Pendidikan seorang dewan komisaris maupun dewan direksi mempengaruhi wawasan pengetahuan yang dapat berkontribusi pada perusahaan sehingga perusahaan harus mempertimbangkan latar belakang Pendidikan seseorang dalam pengangkatan menjadi dewan komisaris maupun dewan direksi. Latar belakang Pendidikan seseorang bisa beragam mulai dari Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), maupun Strata 3 (S3). Proses pemilihan dewan perusahaan harusnya mengikuti aturan dan persyaratan-persyaratan tentang pencapaian integritas, pendidikan, kompetensi, dan reputasi seseorang (Wijaya dan Suprasto, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Shalhoub (2019) menyatakan bahwa orang dengan latar belakang pendidikan yang tinggi memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk membuat keputusan keuangan yang lebih beresiko dan sengaja berinvestasi di pasar saham. Pengambilan Keputusan yang beresiko ini dapat berdampak pada kinerja keuangan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2 : *Board educational background diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Adanya dewan komisaris maupun dewan direksi Wanita mengindikasikan bahwa perusahaan tidak mendiskriminasikan gender. perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada siapapun, tanpa diskriminasi untuk menjadi bagian dari dewan perusahaan. Booth dan Nolen (2010) menyatakan bahwa terdapat perbedaan pria dengan wanita dalam menghadapi preferensi risiko. Wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung mengambil risiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Didalam penelitian yang dilakukan oleh (Innayah, Pratama & Tubastuvi. 2021) menyatakan bahwa jika terdapat Perempuan di dalam komposisi dewan direksi, kinerja dari perusahaan dapat meningkat. Oleh karena itu terdapat hubungan positif antara direktur perempuan dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H3 : *Board gender diversity* berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Tenure adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu posisi di perusahaan tersebut. Semakin lama seseorang menjabat suatu jabatan di perusahaan, maka pengalaman orang tersebut semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Magnanelli, B. S., Paolucci, G., & Pirolo, L. (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tenure diversity antar anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan. semakin tinggi kinerja perusahaan kemungkinan besar karena keberagaman masa jabatan di antara anggota dewan yang berakibat meningkatnya efektivitas dewan. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

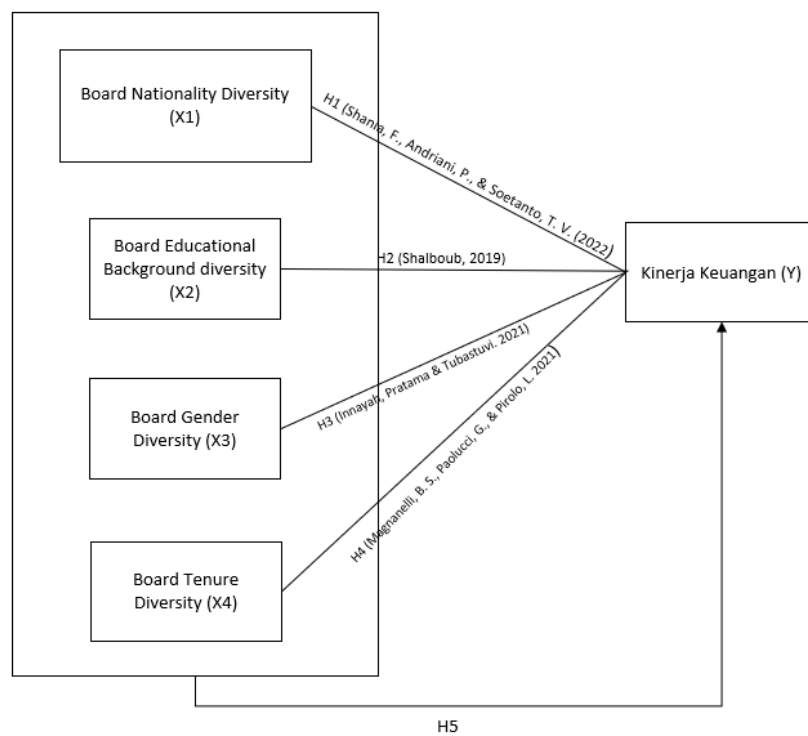
H4 : *Board tenure diversity* berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Dalam pembentukan anggota dewan suatu perusahaan, diversivitas anggota dewan harus dipertimbangkan. Kewarganegaraan, latar belakang Pendidikan, Gender, dan masa jabatan adalah faktor – faktor yang harus dipertimbangkan dalam pengangkatan anggota dewan. Pada penelitian ini, peneliti

akan menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Berdasarkan keempat hipotesis di atas, maka hipotesis berikutnya yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H5 : *Board Nationality diversity, Educational background diversity, Gender diversity, Tenure diversity* secara Bersama sama berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

**Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran**



Sumber : Olahan Peneliti