

Dampak Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Sektor Energi Bursa Efek Indonesia (BEI)

Yandi Suprpto¹ *, Jolin², Hesniati³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: yandi.suprpto@uib.edu

Abstrak

Penelitian ini akan menguji dan menganalisis faktor-faktor seperti *board gender diversity*, *board tenure*, *board age*, *board education* dan *managerial ownership* terhadap *firm performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh berbagai faktor tersebut terhadap *firm performance* sektor energi di Bursa Efek Indonesia. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data sekunder. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah beberapa perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang bergerak di sektor energi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 perusahaan sektor energi di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022 dan dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang digunakan terhadap *firm performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *board gender diversity*, *board tenure*, *board age* dan *board education* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *firm performance* namun, variabel *managerial ownership* terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap *firm performance*.

Kata Kunci: *Board Gender Diversity, Board Tenure, Board Age, Board Education, Managerial Ownership, Firm Performance*

Abstract

This research will examine and analyze factors such as *board gender diversity*, *board tenure*, *board age*, *board education* and *managerial ownership* on *firm performance*. The aim of this research is to determine the influence of these various factors on *firm performance* in the energy sector on the Indonesian Stock Exchange. The approach applied in this research uses quantitative methods by collecting secondary data. The population that is the focus of the research are several companies listed on the Indonesia Stock Exchange which operate in the energy sector. The number of samples used was 46 energy sector companies on the Indonesia Stock Exchange for the 2018-2022 period and were selected using the *purposive sampling* method. The data was then analyzed using multiple linear regression to determine the influence of the variables used on *firm performance*. The research results show that *board gender diversity*, *board tenure*, *board age* and *board education* do not have a significant influence on *firm performance*, however, the *managerial ownership* variable is proven to have a significant influence on *firm performance*.

Keywords: *Board Gender Diversity, Board Tenure, Board Age, Board Education, Managerial Ownership, Firm Performance*

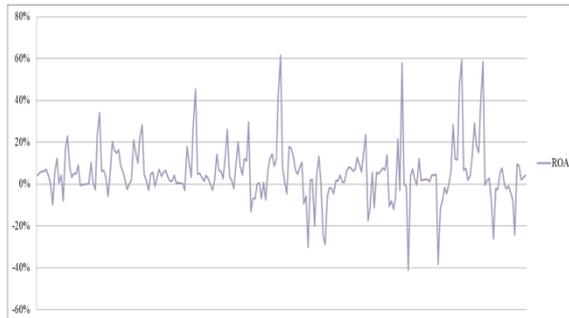
1. Pendahuluan

Pada zaman perusahaan modern, dewan direksi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari internal sistem tata kelola perusahaan dan efektivitasnya sangat penting dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Sun & Bhuiyan, 2020). Tata kelola perusahaan adalah konsep yang mencakup sistem, mekanisme, proses, dan struktur yang mengatur pengendalian, tata kelola perusahaan dan arah perusahaan merupakan faktor kunci keberhasilan atau kegagalan industri (Javeed & Lefen, 2019). Tujuan utama dari menerapkan mekanisme dan struktur tata kelola perusahaan yang baik disebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja keuangan pada perusahaan dan independensi dewan dianggap sebagai faktor penting dalam perannya sebagai pengawas (Puni & Anlesinya, 2020). Peran independensi dewan sangat signifikan dan mendalam, terutama dalam pengaruhnya terhadap berbagai variabel perusahaan yang erat kaitannya dengan kinerja. Hal ini mencerminkan pentingnya menjaga struktur dewan yang independen sebagai landasan utama dalam praktik tata kelola perusahaan yang efektif (Temprano & Gaite, 2020). Seringkali terjadi pemisahan antara kepemilikan dan kendali yang menyebabkan masalah keagenan. Fungsi utama dewan direksi adalah untuk mengurangi dampak

dari masalah keagenan ini, serta mendukung strategi perusahaan dan menjamin pertanggungjawaban kepada para pemangku kepentingan. Dewan direksi memiliki peran krusial dalam mengatur tata kelola suatu perusahaan, hal ini dilakukan dengan tujuan melindungi kepentingan pemegang saham serta meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Yu, 2023). Keagenan menggambarkan kepada manajer, direksi atau pihak yang mengelola perusahaan, yang bertindak sebagai perwakilan bagi para pemilik perusahaan dan menerapkan mekanisme tata kelola perusahaan yang efektif dapat mengurangi konflik keagenan, kinerja perusahaan akan cenderung meningkat dan lebih terjamin. Dengan kata lain, ketika perusahaan menerapkan tata kelola yang baik, hal ini memiliki potensi untuk memberikan dan menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Puni & Anlesinya, 2020).

Song et al., (2020) menyatakan keyakinan pemegang saham bahwa faktor demografi, seperti jenis kelamin dan usia dalam proses pemilihan direktur merupakan langkah penting dalam mencapai pertumbuhan kinerja perusahaan yang lebih optimal dan baik. Hal ini memungkinkan peningkatan keragaman perspektif di dalam struktur kepemimpinan perusahaan, yang pada gilirannya dapat membuka jalan bagi

inovasi, pengambilan keputusan yang beragam, dan pemahaman yang lebih baik terhadap kebutuhan pasar yang berkembang.



Gambar 1. Pergerakan ROA pada Perusahaan-Perusahaan Papan Utama dan Pengembangan di Sektor Energi Periode 2018-2022. Sumber: Penulis (2024)

Return on Asset (ROA) merupakan indikator keuangan yang memiliki peran penting dalam mengevaluasi kinerja perusahaan. ROA memberikan gambaran mengenai seberapa efektif perusahaan dalam memanfaatkan asetnya dalam menghasilkan profit (Sutisnawinata, 2024). Beberapa perusahaan dalam sektor energi menunjukkan kinerja yang meningkat dari tahun ke tahun seperti PTRO, KKGI, AKRA, ITMA, PTBA, SMMT dan lainnya. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa manajemen aset dan strategi keuangan perusahaan-perusahaan ini relatif efektif dalam menghasilkan keuntungan. Namun, analisis ROA pada sektor energi juga menunjukkan adanya perusahaan yang mengalami fluktuasi atau penurunan kinerja

keuangan secara umum dari tahun ke tahun seperti BUMI, MEDC, ITMG, HITS, DEWA, WINS, MBSS, APEX, LEAD, BULL, ARII, FIRE dan INPS. Penurunan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor-faktor seperti penurunan harga komoditas energi, perubahan regulasi pemerintah dan maupun masalah eksternal dan internal yang mempengaruhi bisnis perusahaan. Oleh karena itu, pembahasan tentang kinerja perusahaan di sektor energi menjadi semakin penting untuk merumuskan strategi yang lebih fleksibel untuk menghadapi tantangan dimasa mendatang yang semakin kompleks.

2. Kajian Literatur

2.1 Firm Performance

Kinerja suatu perusahaan adalah hasil dari bagaimana manajemen, ekonomi, dan pemasaran bekerja bersama untuk menentukan seberapa baik perusahaan dapat bersaing, bekerja secara efisien dan efektif. Ini juga terkait dengan seberapa baik bagian organisasi tersebut berjalan. Definisi kinerja perusahaan lebih fokus pada kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang selaras dengan apa yang diinginkan perusahaan, dan sesuai dengan tujuan keseluruhan perusahaan (Apriany et al., 2023).

Kinerja perusahaan dapat dijelaskan dan

diukur melalui beberapa faktor kunci, seperti profitabilitas, pertumbuhan atau perkembangan perusahaan, nilai pasar, total pengembalian pemegang saham, nilai tambah ekonomi, kepuasan pelanggan, serta sejauh mana perusahaan memenuhi harapan para pemangku kepentingan (Mihaela, 2017). Pengukuran kinerja perusahaan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu ROA. ROA sendiri dihitung berdasarkan total *net income* dengan total *asset* (Tania & Hesniati, 2022).

2.2 Board Gender Diversity

Board gender diversity adalah keterwakilan perempuan di dewan direksi perusahaan. Istilah ini sering kali merujuk pada kuota perempuan dalam dewan direksi sehingga ini telah menjadi fokus penelitian yang luas karena secara tradisional perempuan tidak sering dipekerjakan di dewan direksi dan *board gender diversity* di dalam sebuah perusahaan merupakan aspek yang penting dalam pengembangan perusahaan (Wu et al., 2022). Hal ini tidak hanya membawa nilai-nilai moral, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya keberagaman *gender*, perusahaan dapat mempertimbangkan beragam perspektif dan pendekatan dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan kontribusi secara keseluruhan. Terutama, kehadiran

perempuan di posisi komisaris atau direksi memiliki potensi untuk memperkaya kreativitas dan kualitas produk perusahaan (Eliya & Suprpto, 2022). Kehadiran perempuan dalam dewan membawa pengalaman dan perspektif yang berbeda, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih strategis serta identifikasi peluang investasi yang lebih baik bagi perusahaan. Hal ini tercermin dalam pengawasan risiko strategis oleh dewan pada proyek-proyek berisiko, dengan tujuan meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham (Hughes & Turrent, 2019).

Menurut penelitian Brahma et al., (2021) menunjukkan bahwa menempatkan tiga atau lebih direktur perempuan berhubungan dengan peningkatan yang signifikan dalam kinerja perusahaan jika dibandingkan dengan penempatan satu atau dua perempuan dalam dewan perusahaan dan keberagaman gender dalam kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan (Loh et al., 2022). Duppati et al., (2020) mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara keberagaman *gender* dengan kinerja perusahaan dan menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan membantu meningkatkan dan menegaskan bahwa hubungan antara keberagaman *gender* dengan kinerja perusahaan adalah positif. Selain itu, efek

positif dari keberagaman gender terhadap kinerja keuangan menjadi lebih besar dalam situasi manajerial di mana perusahaan secara aktif melakukan internasionalisasi aktivitas bisnisnya (Song *et al.*, 2020). Hasil penelitian lain menyatakan Pemantauan efisien dan teori jaringan manajerial menunjukkan bahwa keberagaman direktur dapat memiliki dampak ganda pada perusahaan. Di satu sisi, keberagaman tersebut dapat mengurangi ketidakpastian dan konflik di dalam tim manajerial, sehingga meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, melalui jaringan, keberagaman tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih baik ke sumber daya dan informasi, yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Khidmat *et al.*, 2020).

H1: *Board Gender Diversity* berpengaruh signifikan terhadap *Firm Performance*

2.3 Board Tenure

Masa jabatan dewan adalah indikator stabilitas perusahaan, karena durasi jabatan atau ketetapan dewan yang lebih lama menunjukkan bahwa para pemegang saham telah secara konsisten menetapkan dan mempertahankan dewan dengan beragam keahlian yang sesuai. Dewan yang memiliki keahlian yang relevan dapat melakukan pengawasan terhadap manajemen dan memberikan sumber daya penasihat

tambahan bagi perusahaan (Livnat *et al.*, 2021). Sun & Bhuiyan (2020) menyatakan bahwa masa jabatan direktur meningkatkan basis pengetahuan perusahaan atau dengan arti lain bahwa semakin lama seorang direktur atau anggota dewan memegang jabatannya, semakin dalam pengetahuannya tentang perusahaan akan bertambah.

Chen *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa hasil penelitian menemukan bahwa hubungan antara masa jabatan CEO dan kinerja CSR menjadi lebih signifikan belakangan ini bertahun-tahun. Terakhir, peneliti menunjukkan bahwa kinerja CSR yang lebih baik pada masa jabatan awal seorang CEO. Livnat *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki masa jabatan dewan yang lebih panjang akan mengalami abnormal *return* yang lebih tinggi di masa mendatang, dengan kata lain yaitu pengembalian di atas atau di bawah rata-rata yang diharapkan oleh pasar. Hasil penelitian lain menyatakan terdapat hubungan yang signifikan pada masa jabatan direksi dengan kinerja perusahaan yang menunjukkan dengan berjalannya waktu dalam masa jabatan, dianggap bahwa anggota direksi telah memahami dengan baik kekuatan dan kelemahan perusahaan, termasuk pesaing utamanya (Amin & Sunarjanto, 2016). Keadaan ini memungkinkan para anggota direksi untuk mengaplikasikan pengetahuan

tersebut dalam merancang strategi perusahaan yang efektif dan pada penelitian yang sama menunjukkan masa jabatan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan menyatakan bahwa lamanya masa jabatan anggota dewan direksi dapat menghasilkan komitmen, pengalaman dan peningkatan kompetensi yang kuat terhadap perusahaan dan dengan adanya masa jabatan yang panjang, anggota dewan memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap perusahaan (Gustiana et al., 2021).

H2: *Board Tenure* berpengaruh signifikan terhadap *Firm Performance*

2.4 Board Age

Usia sering kali dianggap memiliki dua pandangan yang bertentangan, satu sisi terkait dengan peningkatan pengalaman, sementara di sisi lain terkait dengan kecenderungan untuk menghindari risiko yang lebih tinggi dan potensi kehilangan produktivitas (Loh et al., 2022). Keberagaman usia dalam dewan direksi dan tim manajemen senior akan membawa keuntungan dan menghadirkan manfaat yang beragam. Pemimpin yang lebih muda membawa semangat, energi, dan cenderung lebih berani untuk mengambil risiko, sementara pemimpin yang lebih tua membawa perspektif yang lebih bijaksana berdasarkan pengalaman dan sikap lebih

hati-hati dan pemimpin yang lebih senior cenderung tidak melakukan perubahan, sementara pemimpin yang lebih muda cenderung terlibat dalam perubahan strategis dan bahwa perusahaan dengan direksi yang lebih senior memiliki risiko kebangkrutan yang lebih rendah dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Song et al., 2020).

Menurut Brahma et al., (2021) usia merupakan indikator yang bagus untuk mengevaluasi pengalaman dan pengetahuan sehingga diharapkan bahwa kehadiran direktur perempuan yang lebih senior dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan dan dari hasil temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja perusahaan setelah penunjukan atau penempatan menunjukkan hubungan positif dan signifikan terkait dengan usia direktur perempuan dan keberagaman usia dewan berpengaruh secara positif terhadap kinerja perusahaan (Kagzi & Guha, 2018). Selain itu, keberagaman usia di antara direktur pengawas juga diketahui memberikan dampak positif pada pengelolaan aset (Temprano & Gaité, 2020). Hasil penelitian lain menyatakan usia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang menjelaskan bahwa pemimpin yang lebih tua dengan pengalaman industri lebih dari sepuluh tahun dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan. Ini

menunjukkan bahwa, melalui pengetahuan dan pengalaman yang luas, pemimpin yang lebih tua dapat memberikan kontribusi berharga yang meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, dalam situasi di mana pemimpin lebih tua cenderung menjadi terlalu konservatif karena kompensasi berbasis hutang, keberagaman usia di tim kepemimpinan dapat membantu menciptakan keseimbangan dengan melibatkan pemimpin yang lebih muda yang cenderung kurang takut terhadap risiko, sehingga meredakan konservatisme berlebihan dan mempertahankan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Loh et al., 2022).

H3: *Board Age* berpengaruh signifikan terhadap *Firm Performance*.

2.5 Board Education

Pendidikan adalah kekuatan, terutama ketika pengalaman dan pendidikan yang lebih baik akan terjadi jika digabungkan. Gabungan ini cenderung meningkatkan kemungkinan perolehan keterampilan manajerial yang lebih baik, yang pada gilirannya memungkinkan pengelolaan atau menjalankan organisasi secara efektif, bahkan dalam situasi atau kondisi yang sulit (Saidu, 2019). Perbedaan dalam tingkat pendidikan juga membawa dan meningkatkan keberagaman dalam struktur kepemimpinan tim. Individu dengan tingkat

pendidikan yang rendah cenderung mengandalkan keterampilan intuitif dan pengetahuan tacit, sedangkan individu yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung berfikir lebih analitis yang lebih kuat (Loh et al., 2022).

Brahma et al., (2021) mengungkapkan bahwa keberagaman pendidikan kepemimpinan memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan dan kinerja perusahaan akan memiliki peningkatan saat direktur perempuan yang ditunjuk ke dewan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti gelar Magister Administrasi Bisnis. Selain itu, Saidu (2019) mengungkapkan bahwa pendidikan CEO juga mempunyai dampak positif terhadap kinerja perusahaan dan menyatakan bahwa pendidikan memegang peran penting dalam membekali para manajer agar dapat membuat dan menerapkan keputusan yang lebih baik bagi kepentingan perusahaan.

H4: *Board Education* berpengaruh signifikan terhadap *Firm Performance*

2.6 Managerial Ownership

Kepemilikan manajerial menjadi salah satu indikator yang penting untuk menilai tata kelola perusahaan yang baik (Harnida et al., (2021). Ini mengacu pada kepemilikan saham oleh anggota manajemen perusahaan, termasuk direksi dan dewan komisaris, yang

terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Arilyn, 2016).

Ogabo et al, (2021) mengungkapkan bahwa struktur kepemilikan manajerial yang efektif secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja perusahaan dengan meningkatkan laba atas aset dan interaksi kepemilikan manajerial dengan tanggung jawab sosial memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja perusahaan (Javeed & Lefen, 2019). Dari hasil penelitian Harnida et al., (2021) juga menemukan bahwa kepemilikan manajerial memperkuat korelasi antara perputaran aset dan nilai perusahaan dan ketika persentase kepemilikan manajerial dalam perusahaan meningkat dan kinerja perusahaan juga meningkat atau tinggi, maka nilai perusahaan juga akan meningkat (Sahrul & Novita, 2020).

H5: *Managerial Ownership* berpengaruh signifikan terhadap *Firm Performance*.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kinerja perusahaan yang bergerak di sektor energi dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode yang ditentukan, dengan harapan memperoleh pemahaman yang lebih dalam. Populasi yang menjadi fokus penelitian yaitu beberapa perusahaan yang termasuk dalam Bursa Efek Indonesia yang bergerak di

sektor energi. Jumlah sampel sebanyak 46 perusahaan dan dipilih dengan metode *purposive sampling* pada periode 2018-2022. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan tujuan melakukan analisis data sekunder yang telah diperoleh melalui sumber-sumber terpercaya, seperti laporan keuangan dan publikasi industri. Regresi linear berganda menjadi metode dalam analisis yang merupakan pendekatan statistik dengan dua variabel independen (X) atau lebih bersama dengan satu variabel dependen (Y) dalam memprediksi atau menjelaskan nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang diberikan (Revathi et al., 2023). Pada penelitian ini juga akan dilakukan pengujian *robustness*, uji *robustness* adalah serangkaian analisis tambahan yang dilakukan untuk menguji seberapa tahan atau kuat suatu temuan atau hasil penelitian terhadap variasi parameter atau metode analisis yang digunakan. Tujuan uji *robustness* adalah untuk memastikan keandalan dan konsistensi hasil penelitian di bawah berbagai kondisi atau skenario.

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

Kriteria	Jumlah Perusahaan
Perusahaan sektor energi yang tanggal pencatatannya terakhir pada tahun 2018 yang merupakan sampel awal	62
Perusahaan yang laporan keuangan tidak lengkap	10
Perusahaan yang tidak memenuhi kriteria	6
Total sampel yang digunakan	46

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan table tersebut dapat kita lihat sampel awal yang diambil dari sektor energi berjumlah 62 perusahaan, namun beberapa di antaranya tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Sebanyak 10 perusahaan tidak memenuhi kriteria karena laporan keuangannya belum lengkap. Perusahaan di sektor energi terdaftar dalam tiga papan, yaitu papan utama, papan pengembangan, dan papan pemantauan khusus. Namun, dalam penelitian ini papan pemantauan khusus tidak dipertimbangkan dalam data penelitian. Papan pemantauan khusus adalah mekanisme yang disediakan oleh bursa saham untuk mengawasi perusahaan-perusahaan yang mengalami kondisi khusus, seperti perubahan yang tidak sesuai dengan segmentasi pencatatan atau likuiditas saham yang rendah. Oleh karena itu, data dari papan pemantauan khusus tidak dimasukkan pada penelitian ini dan terdapat 6 perusahaan yang terdaftar dalam papan pemantauan khusus, sehingga sampel akhir yang digunakan berjumlah 46 perusahaan. Data yang diteliti menggunakan data direktur utama dari setiap perusahaan karena tugas direktur utama sebagai primus inter pares yaitu mengkoordinasikan kegiatan direksi (Amin & Sunarjanto, 2016). Dengan kata lain, direktur utama memiliki otoritas yang lebih besar dari anggota direksi lainnya, dia bertanggung jawab atas koordinasi dan pengelolaan

keseluruhan kegiatan dan keputusan yang dibuat oleh direksi. Ini menunjukkan bahwa direktur utama memiliki peran kepemimpinan yang lebih besar dalam mengarahkan jalannya perusahaan atau organisasi.

Tabel 2. Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Formula	Sumber
Board Gender Diversity (X1)	Proporsi direksi perempuan di dewan dengan persentase (%) atau jumlah	Hoang et al., (2019)
Board Tenure (X2)	Persentase lama masa jabatan	Duppai et al., (2020)
Board Age (X3)	keberagaman usia yang diukur dengan standar deviasi usia anggota dewan	Livnat et al., (2021).
Board Educational (X4)	Total jumlah tahun pendidikan	Song et al, (2020)
Managerial Ownership (X5)	Persentase saham yang dimiliki komisaris dan direktur eksekutif terhadap jumlah seluruh saham	Kagzi & Guha (2018)
Firm Performance (Y)	$ROA = \frac{Net\ Income}{Total\ Assets}$	Fakunle et al, (2023)

Sumber: Penulis (2024)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Descriptive Statistics

Berikut ini disajikan data statistik deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti yang meliputi *mean*, nilai maximum, nilai minimum dan standar deviasi. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	230	-41.00	62.00	5.3435	13.75803
Board Gender Diversity (BGD)	230	0.00	67.00	9.6739	15.03338
Board Tenure (BT)	230	0.00	37.00	6.8652	8.54600
Board Age (BA)	230	34.00	76.00	54.3478	7.58825
Board Educational (BE)	230	6.00	20.00	15.6870	2.03835
Managerial Ownership (MO)	230	0.00	66.00	5.2174	10.12695

Sumber: Diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 3 *descriptive statistics* diatas menunjukkan bahwa perusahaan sektor energi ROA terdapat perusahaan yang mengalami rugi hingga mencapai hingga 41% dan sebaliknya juga

ada perusahaan yang lainnya mencatat laba hingga 62%. Rata-rata ROA di sektor ini adalah 5% dan dalam sektor energi, terdapat perusahaan-perusahaan di mana tidak ada satu pun direksi perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan. Namun, ada juga perusahaan di sektor yang sama yang memperlihatkan inklusi dengan memiliki hingga tiga direktur perempuan dalam struktur kepemimpinannya. Keberlanjutan dalam kepemimpinan tampaknya menjadi fokus dalam sektor ini karena ada beberapa perusahaan yang direktur utama telah menjabat selama 34 tahun menunjukkan tingkat keberlanjutan yang tinggi di sisi lain, ada juga direktur utama yang baru-baru saja menduduki posisi ini setelah berhasil menyelesaikan masa jabatan pendahulunya dan rata-rata masa jabatan direktur utama di sektor ini adalah 7 tahun.

Umur rata-rata direktur utama di sektor ini adalah 54 tahun, direktur utama paling muda berusia 34 tahun dan yang tertua mencapai 74 tahun. Dalam sisi pendidikan, rata-rata pendidikan direktur utama di perusahaan sektor energi adalah Sarjana S1, namun perlu dicatat bahwa beberapa direktur utama memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi hingga gelar Doktor S3. Terkait kepemilikan saham, management perusahaan memiliki saham aktif dalam pengambilan keputusan perusahaan, dengan proporsi mencapai

66%. Namun, ada juga perusahaan yang dewan komisaris dan direksinya tidak memiliki saham sama sekali.

4.2 Uji Correlations

Tabel 4. Hasil Uji Correlations

	ROA	BGD	BT	BA	BE	MO
ROA	1,0000					
BGD	-0,1225	1,0000				
BT	-0,0927	0,0518	1,0000			
BA	-0,0331	-0,0094	0,3497	1,0000		
BE	0,0366	0,1004	-0,0503	-0,1911	1,0000	
MO	-0,2046	0,1084	0,2527	0,0796	0,0678	1,0000

Sumber: Diolah menggunakan Stata (2024)

Hasil uji *correlations* pada Tabel 4 menunjukkan jika terdapat hubungan positif antara variabel dependen ROA dengan variabel independen yaitu BE. Sebaliknya, terdapat hubungan negatif antara variabel ROA dengan variabel independen lainnya, yaitu BGD, BT, BA dan MO.

4.3 Uji Regresi

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

	Coefficient	P - Value	Keterangan
BGD → FP	-0,0967	0,107	Tidak Signifikan
BT → FP	-0,0006	0,587	Tidak Signifikan
BA → FP	0,0001	0,936	Tidak Signifikan
BE → FP	0,0039	0,376	Tidak Signifikan
MO → FP	-0,2545	0,006*	Negatif Signifikan

*Significant $P < 0.05$

Sumber: Diolah menggunakan Stata (2024)

Hasil uji regresi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa BGD, BT, BA dan BE tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *firm performance* dan hasil ini sama dengan penelitian yang dikemukakan oleh Temprano & Gaite, (2020)

mengungkapkan bahwa *board gender* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *firm performance* dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Kagzi & Guha, (2018) yang mengungkapkan keberagaman *gender* dalam dewan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan karena jumlah perempuan yang menjadi anggota dewan sangat terbatas, sehingga kontribusi mereka tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk memengaruhi proses pengambilan keputusan di dalam organisasi dan dewan direksi yang memiliki keberagaman masa jabatan tidak ada dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh kedekatan yang terlalu kuat antara dewan direksi yang telah memiliki masa jabatan lebih lama dengan manajemen lainnya, sehingga cenderung setuju untuk menghindari kontroversi yang berarti H_1 ditolak. Di sisi lain, anggota dewan dengan masa jabatan yang lebih pendek mungkin terlalu malu untuk bersuara. Kondisi ini dapat menyebabkan anggota dewan lebih cenderung mengikuti keputusan daripada memimpin dalam proses pengambilan keputusan yang berarti H_2 ditolak dan penelitian Song *et al.*, (2020) menyatakan bahwa keberagaman umur tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *firm performance*. Pengaruh kinerja perusahaan tidak selalu bergantung pada

kualifikasi pendidikan karena pengetahuan tentang keuangan tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal. Pengalaman dalam berbagai posisi manajerial, tanpa memandang latar belakang pendidikan, juga dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang keuangan, yang membantu dalam mengelola operasi sehari-hari perusahaan (Prasetyo & Dewayanto, 2019) sehingga H_3 dan H_4 ditolak.

Variabel MO terbukti mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap *firm performance* sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diastari & Devie, (2017) yang mengungkapkan jika kepemilikan manajerial memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan. Ini berarti ketika manajemen memiliki lebih sedikit saham terdapat lebih banyak kebebasan dalam menggunakan dana perusahaan untuk berbagai tujuan yang mungkin lebih optimal dan menguntungkan bagi perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, jika manajemen memiliki banyak saham, keputusan yang diambil mungkin lebih cenderung menguntungkan secara pribadi daripada yang terbaik untuk kinerja perusahaan. Berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa jumlah perusahaan yang memiliki sedikit kepemilikan manajerial sementara ROA perusahaan sektor energi memiliki rata-rata yang tinggi,

memberikan gambaran hubungan yang negatif yang berarti hipotesis H₅ ditolak.

4.4 Uji Robustness

Uji *Robustness* pada penelitian ini akan dilakukan dengan melakukan uji regresi terhadap dua kelompok data yang dipisahkan yaitu papan utama dan papan pengembangan.

Tabel 6. Hasil Uji *Robustness*

Papan Utama			
Variabel	Coefficient	P - Value	Keterangan
BGD → FP	-0,0508	0,355	Tidak signifikan
BT → FP	-0,0003	0,740	Tidak signifikan
BA → FP	-0,0001	0,933	Tidak signifikan
BE → FP	0,0199	0,003*	Signifikan Positif
MO → FP	-0,3880	0,007*	Signifikan Negatif
*Significant P < 0.05			
Papan Pengembangan			
Variabel	Coefficient	P - Value	Keterangan
BGD → FP	-0,2042	0,288	Tidak signifikan
BT → FP	0,0026	0,420	Tidak signifikan
BA → FP	-0,0023	0,404	Tidak signifikan
BE → FP	-0,0096	0,271	Tidak signifikan
MO → FP	-0,1369	0,374	Tidak signifikan
*Significant P < 0.05			

Sumber: Diolah menggunakan Stata (2024)

Hasil uji regresi papan utama dan papan pengembangan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa BGD, BT, BA tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *firm performance*. Hasil pengujian ini sama dengan uji regresi yang dilakukan pada Tabel 5 dan variabel yang terdapat perbandingan yaitu pada variabel BE dan MO. Hasil uji pada papan utama menunjukkan bahwa variabel BE terbukti memiliki hubungan signifikan positif dan hasil ini sama dengan penelitian yang dikemukakan oleh Brahma *et al.*, (2021) yaitu kinerja perusahaan akan memiliki peningkatan saat direktur yang ditunjuk ke

dewan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan dilakukan uji statistik deskriptif untuk papan ini yang menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan direktur utama papan ini adalah sama seperti uji statistik deskriptif pada Tabel 3 yaitu Sarjana (S1). Variabel MO juga terbukti memiliki hubungan signifikan negatif terhadap *firm performance* dan hasil ini konsisten dengan hasil uji regresi pada tabel 5 yang sama-sama menunjukkan bahwa MO memiliki hubungan signifikan negatif terhadap *firm performance*.

Hasil pengujian pada papan pengembangan menunjukkan bahwa variabel BE tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *firm performance* dan hasil ini konsisten dengan hasil uji regresi yang ada pada tabel 5 serta penelitian Yopie & Desiani (2021) menyatakan bahwa kinerja perusahaan tidak secara dominan dipengaruhi oleh kepemilikan manajerial kehadiran kepemilikan manajerial dalam sebuah perusahaan hanyalah salah satu bentuk dari kepemilikan saham oleh para pemegang saham struktural di dalam perusahaan.

Pada papan pengembangan, tidak ada satupun variabel yang signifikan terhadap kinerja perusahaan kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Perusahaan di papan pengembangan biasanya lebih muda dan berada dalam

tahap pertumbuhan awal, sehingga faktor-faktor lain seperti inovasi, pasar, dan teknologi mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan variabel-variabel yang diuji seperti BE dan MO. Struktur kepemilikan dan tata kelola di perusahaan papan pengembangan seringkali masih dalam tahap formasi dan belum stabil, yang menyebabkan variabel-variabel seperti pendidikan direktur dan kepemilikan manajerial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Selain itu, fluktuasi pasar dan ketidakpastian dalam tahap pengembangan bisa membuat hasil regresi lebih sulit untuk menunjukkan signifikansi statistik, karena variabilitas kinerja perusahaan yang tinggi di sektor ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat kita ambil beberapa kesimpulan yang relevan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan dalam konteks tata kelola perusahaan, khususnya dalam sektor energi. Faktor-faktor seperti keberagaman gender dalam dewan, masa jabatan dewan, usia dewan, dan pendidikan dewan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja perusahaan dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepemilikan manajerial dengan kinerja perusahaan. Hal ini menandakan jika semakin besar

kepemilikan manajerial, semakin rendah kinerja perusahaan. Hasil pengujian *robustness test* menunjukkan bahwa pada papan utama, variabel pendidikan dewan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menjelaskan pentingnya tingkat pendidikan para direktur dalam mempengaruhi kinerja perusahaan dan dalam konteks papan utama juga menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, pada papan pengembangan, tidak ada variabel yang signifikan yang memengaruhi kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tertentu memiliki dampak yang berbeda tergantung pada konteks dan karakteristik dewan direksi.

Secara keseluruhan, penelitian yang dilakukan ini menjelaskan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan dalam konteks tata kelola perusahaan di sektor energi. Meskipun beberapa faktor seperti keberagaman gender, masa jabatan, dan usia dewan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan, namun variabel pendidikan dewan dan kepemilikan manajerial menunjukkan hubungan yang penting. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu perusahaan dan pemangku kepentingan dalam mengambil keputusan

terkait pengaturan dan komposisi dewan direksi serta strategi tata kelola perusahaan.

References

- Amin, N. N., & Sunarjanto. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Fokus Manajerial Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(3), 51–66. <https://jurnal.uns.ac.id/fokus-manajerial/article/view/8430>
- Apriany, C., Darmawan, N. S., Wijaya, Y., & Wijaya, L. (2023). The Role of Women Entrepreneurs in Establishing Sustainability Firms' Performance and Well-Being. *E3S Web of Conferences*, 426. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202342602133>
- Arielyn, E. J. (2016). Pengaruh Managerial Ownership, Institutional Ownership Dan Rasio Keuangan Terhadap Struktur Modal Pada Sektor Perdagangan Jasa Dan Investasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 43–52. <https://doi.org/10.34208/jba.v18i1.36>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Chen, W. (Tina), Zhou, G. (Stephen), & Zhu, X. (Kevin). (2019). CEO tenure and corporate social responsibility performance. *Journal of Business Research*, 95, 292–302. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.08.018>
- Diastari, A., & Devie, D. (2017). Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Firm Performance melalui Dividend Policy sebagai Variabel Intervening di Indonesia pada Perusahaan yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI). *Business Accounting Review*, 5(2), 457–468. <https://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/6624>
- Duppatti, G., Rao, N. V., Matlani, N., Scrimgeour, F., & Patnaik, D. (2020). Gender diversity and firm performance: evidence from India and Singapore. *Applied Economics*, 52(14), 1553–1565. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1676872>
- Eliya, S., & Suprpto, Y. (2022). Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 23–30. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2024>
- Fakunle, Y. F. B., Mary, J., & Gbenga, E. (2023). Effect of Corporate Governance on Environmental Performance: Empirical Evidence from Zimbabwe. *American Journal of Industrial and Business Management*, 13(03), 163–181. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2023.133012>
- Gustiana, L., Darmayanti, Y., & Meihendri, M. (2021). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris: Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode 2014-2018). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing*, 16(1), 68–79. <https://doi.org/10.37301/jkaa.v16i1.40>
- Harnida, M., Zulfikar, R., Mardah, S., & Rahman, D. T. (2021). Managerial Ownership, Financial Performance and Firm Value: Evidence from Consumers Goods Company Listed in Indonesia

- Stock Exchange. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 791–801. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.206>
- Hoang, L. D., Tuan, T. M., Nha, P. V. T., Long, T. P., & Phuong, T. T. (2019). Impact of agency costs on firm performance: Evidence from Vietnam. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 10(2), 294–309. <https://doi.org/10.15388/omee.2019.10.15>
- Hughes, J. P., & Turrent, G. C. B. (2019). Gender diversity on the board of directors and corporate risk: A behavioural agency theory perspective. *International Review of Financial Analysis*, 62, 80–90. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2019.02.004>
- Javeed, S. A., & Lefen, L. (2019). An analysis of corporate social responsibility and firm performance with moderating effects of CEO power and ownership structure: A case study of the manufacturing sector of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1). <https://doi.org/10.3390/su11010248>
- Kagzi, M., & Guha, M. (2018). Does board demographic diversity influence firm performance? Evidence from Indian-knowledge intensive firms. *Benchmarking*, 25(3), 1028–1058. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2017-0203>
- Khidmat, W. Bin, Khan, M. A., & Ullah, H. (2020). The Effect of Board Diversity on Firm Performance: Evidence from Chinese Listed Companies. *Indian Journal of Corporate Governance*, 13(1), 9–33. <https://doi.org/10.1177/0974686220923793>
- Livnat, J., Smith, G., Suslava, K., & Tarlie, M. (2021). Board Tenure and Firm Performance. *Global Finance Journal*, 47, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2020.100535>
- Loh, L., Nguyen, T. T., & Singh, A. (2022). The Impact of Leadership Diversity on Firm Performance in Singapore. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su14106223>
- Mihaela, H. (2017). Drivers of Firm Performance: Exploring Quantitative and Qualitative Approaches. *Studies in Business and Economics*, 12(1), 79–84. <https://doi.org/10.1515/sbe-2017-0006>
- Ogabo, B., Ogar, G., & Nuipoko, T. (2021). Ownership Structure and Firm Performance: The Role of Managerial and Institutional Ownership-Evidence from the UK. *American Journal of Industrial and Business Management*, 11(07), 859–886. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2021.117053>
- Prasetyo, D., & Dewayanto, T. (2019). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur periode 2013-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(2), 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/25538>
- Puni, A., & Anlesinya, A. (2020). Corporate governance mechanisms and firm performance in a developing country. *International Journal of Law and Management*, 62(2), 147–169. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2019-0076>
- Revathi, G., Avadapu, S., Raju, C. S. K., Babu, M. J., Zidan, A. M., Alaoui, M. K., Shah, N. A., & Chung, J. D.

- (2023). Dynamics of Lorentz force and cross-diffusion effects on ethylene glycol based hybrid nanofluid flow amidst two parallel plates with variable electrical conductivity: A multiple linear regression analysis. *Case Studies in Thermal Engineering*, 41, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.csite.2022.102603>
- Sahrul, M., & Novita, S. (2020). Ownership Structure, Firm Value and Mediating Effect of Firm Performance. *Jurnal Akuntansi*, 24(2), 219–233. <https://doi.org/10.24912/ja.v24i2.692>
- Saidu, S. (2019). CEO characteristics and firm performance: focus on origin, education and ownership. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(29), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0153-7>
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The relationship between board diversity and firm performance in the lodging industry: The moderating role of internationalization. *International Journal of Hospitality Management*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102461>
- Sun, X. S., & Bhuiyan, M. B. U. (2020). Board tenure: A review. *Journal of Corporate Accounting and Finance*, 31(4), 178–196. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22464>
- Sutisnawinata, K. (2024). *Return on Asset: Arti, Cara Menghitung, Fungsi*. ASDF.ID. <https://www.asdf.id/definisi-return-on-asset/>
- Tania, K. S., & Hesniati, H. (2022). The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 267–284. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.667>
- Temprano, M. A. F., & Gaite, F. T. (2020). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Wu, Q., Furuoka, F., & Lau, S. C. (2022). Corporate social responsibility and board gender diversity: a meta-analysis. *Management Research Review*, 45(7), 956–983. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2021-0236>
- Yopie, S., & Desiani. (2021). Pengaruh Kinerja Perusahaan Keluarga dengan Gender, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Keluarga, Board Characteristic, Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan dan Sektor Bisnis Perusahaan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 2227–2241. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1674>
- Yu, M. (2023). CEO duality and firm performance: A systematic review and research agenda. *European Management Review*, 20(2), 346–358. <https://doi.org/10.1111/emre.12522>