

## Board diversity dan kinerja pasar perusahaan sektor property dan real estate

Dedy Satrio Sejati, Muazaroh

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk, Surabaya, Indonesia

AKURASI

29

### Abstract

This study aims to investigate whether the diversity of board characteristics, such as gender diversity, age diversity, and diversity in length of work, impacts the market performance of companies in the property and real estate sector. The study population comprised 862 companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) in 2022. Purposive sampling was employed, and 55 property and real estate companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) were selected as the sample during the 2020-2022 period. The study used 163 research data as samples. The results demonstrate that the gender diversity of directors significantly negatively impacts the company's market performance. On the other hand, directors' age diversity significantly impacts the company's market performance. Meanwhile, the directors' service length diversity could be more significant in the company's market performance. The findings of this study suggest that age diversity should be considered when selecting a board of directors in the property sector, as it will complement each other between young and old directors and improve the company's market performance..

Received 12/21/2023  
Revised 1/16/2024  
Accepted 1/21/2024  
Online First 2/2/2024

### Public interest statements

The benefit of this research for the general public is understanding the influence of board diversity and the value of property and real estate sector companies as input regarding knowledge for people in the world of work.

**Keywords:** *Gender diversity, age diversity, diversity in length of work, and company market performance*

**Paper type:** Research paper

✉ Corresponding:  
Muazaroh  
Email: [muaz@perbanas.ac.id](mailto:muaz@perbanas.ac.id)



AKURASI: Jurnal Riset  
Akuntansi dan Keuangan,  
Vol 6, No. 1, 2024, 29-40  
eISSN 2685-2888



© The Author(s) 2024  
This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).use.

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah keberagaman karakteristik dewan direksi yang meliputi keberagaman gender, keberagaman usia, dan keberagaman lama bekerja mempengaruhi kinerja pasar perusahaan sektor properti dan real estate. Populasi yang digunakan sebanyak 862 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2022. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan 55 perusahaan property dan real estate di Bursa Efek Indonesia pada periode 2020-2022 dengan 163 data penelitian sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender direksi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Selain itu, keberagaman usia direksi berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan. Adapun Keberagaman Lama Bekerja Direksi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Implikasi dari hasil penelitian ini sebaiknya dalam memilih dewan direksi pada sector property memperhatikan keberagaman usia dewan direksi karena akan saling melengkapi antara direksi yang berusia muda dan tua dalam meningkatkan kinerja pasar perusahaan.

## Pernyataan kepentingan publik

Manfaat dari penelitian ini bagi masyarakat umum adalah mampu memahami pengaruh dari keragaman *board diversity* dan nilai perusahaan sektor *property* dan *real estate* sebagai masukan mengenai ilmu bagi masyarakat yang berada dalam dunia kerja.

**Kata Kunci:** Keberagaman Gender, Keberagaman Usia, Keberagaman Lama Bekerja, Kinerja Pasar Perusahaan

## Pendahuluan

Kinerja pasar perusahaan merupakan usaha perusahaan untuk meningkatkan harga pasar saham yang menggambarkan kepercayaan investor terhadap potensi perkembangan perusahaan di masa depan (Aliwartaya & Saryadi, 2018; Esther & Yusni, 2020). Kinerja pasar perusahaan didasari oleh kepercayaan dan keyakinan investor terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari perusahaan dengan permintaan saham di pasar (Dewi *et al.*, 2019; Saputra, 2019). Harga saham perusahaan yang tinggi umumnya dianggap sebagai tanda bahwa investor memiliki kepercayaan terhadap tata kelola yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja pasar perusahaan bisa diukur melalui beberapa rasio keuangan, diantaranya yaitu Price to Book Value (PBV), Tobin's Q, Market to Book Value (MBV), dan Stock Returns (Alandra & Yunita, 2022; Fujianti, 2018).

Kinerja pasar perusahaan umumnya dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor keuangan dan non-keuangan. Salah satu faktor non-keuangan yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan adalah karakteristik dewan direksi didalam struktur perusahaan (Diedra & Agustina, 2021). Dewan direksi dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan karena peran dan tanggung jawab yang dimiliki sebagai pemimpin perusahaan dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan perusahaan (Audio & Serly, 2022; Fitroni & Feliana, 2022; Hudha & Utomo, 2021; Pramesti & Nita, 2022). Karakteristik yang dimiliki oleh direksi umumnya menjadi faktor utama dalam penentuan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan atau kinerja yang diharapkan oleh investor atau pemilik perusahaan (Fujianti, 2018). Karakteristik dewan direksi yang terdiversifikasi umumnya dapat disebut sebagai keberagaman direksi yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, ras, pendidikan dan kebangsaan direksi (Pramesti & Nita, 2022).

Gender seseorang umumnya dapat memberikan perbedaan pada sikap dan perilaku seseorang, termasuk dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh direksi di suatu perusahaan (Fujianti, 2018). Direksi perempuan umumnya dianggap mengandalkan perasaan yang fokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi proses penyaluran informasi

(Izlah & Mashudi, 2021; Saputra, 2019). Disisi lain, direksi laki-laki dianggap memiliki kestabilan emosi, agresivitas, kemampuan pemimpin, kepercayaan diri, kepastian, keuletan, keseriusan, penilaian yang objektif, pengetahuan dan kemampuan, serta memiliki keinginan dalam bertanggung jawab (Pramesti & Nita, 2022). Keberagaman gender pada suatu perusahaan umumnya dianggap mampu meningkatkan keputusan direksi dan tata kelola perusahaan yang lebih baik untuk (Ullah et al., 2020). Hasil penelitian (Pramesti & Nita, 2022) menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Keberagaman gender direksi di suatu perusahaan dapat meningkatkan pemahaman pasar dan konsumen, sehingga dapat meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan (Pramesti & Nita, 2022).

Susunan dewan direksi pada suatu perusahaan umumnya terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki potensi adanya perbedaan usia antar direksi. Direksi yang lebih tua dianggap memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap perusahaan melalui pengalaman yang dimiliki, sehingga mampu bersikap lebih rasional dan efektif dalam pengambilan keputusan perusahaan (Fujiанти, 2018). Disisi lain, direksi yang lebih muda memiliki kecenderungan dalam pengambilan keputusan yang berisiko lebih besar tetapi berpotensi pertumbuhan nilai perusahaan yang lebih tinggi (Saputra, 2019). Hasil penelitian Fujiанти (2018) menunjukkan bahwa usia direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Kehadiran direksi yang lebih tua dianggap memiliki kompetensi yang lebih baik dalam proses pengambilan keputusan yang dapat mengembangkan kinerja pasar perusahaan (Fujiанти, 2018).

Dewan direksi pada suatu perusahaan umumnya berjalan pada suatu periode tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan ketika akan melakukan pengangkatan jabatan direksi. Ada kemungkinan bahwa perusahaan akan melakukan pergantian susunan dewan direksi saat masa jabatan ataupun saat masa pengangkatan kembali dewan direksi, sehingga lama kerja yang dijalani oleh setiap direksi dapat berbeda - beda. Direksi yang memiliki masa kerja yang panjang umumnya dapat membantu meningkatkan komitmen direksi dalam mengembangkan tata kelola perusahaan, sehingga mampu berdampak terhadap reputasi perusahaan di mata investor dan nilai perusahaan (Fujiанти, 2018). Lama kerja yang telah dijalani oleh direksi umumnya juga mampu meningkatkan pengalaman, kompetensi dan komitmen direksi terhadap perusahaan (Pramesti & Nita, 2022). Hasil penelitian Pramesti dan Nita (2022) menunjukkan bahwa keberagaman masa jabatan dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Direksi yang telah menjalani masa jabatan tiga hingga lima tahun dianggap telah memiliki loyalitas kepada perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Pramesti & Nita, 2022).

Hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh keragaman gender menemukan hasil yang tidak konsisten, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh keragaman gender dewan direksi pada kinerja. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja lebih banyak berfokus pada keragaman gender sementara pada penelitian ini melihat dari berbagai keragaman yaitu Keberagaman Gender, Keberagaman Usia, dan Keberagaman Lama Bekerja serta menggunakan indeks biru untuk mengukur keragaman dewan direksi.

## **Kerangka Teoritis dan Hipotesis**

Keragaman gender direksi merupakan kondisi dimana terdapat perbedaan pada jenis kelamin diantara anggota dewan direksi. Keragaman gender digambarkan melalui kehadiran dari direksi dengan jenis kelamin yang berbeda mengacu terkait rasio antara direksi pria dan wanita (Pramesti & Nita, 2022; Razak & Helmy, 2020). Gender dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran, atribut, sikap atau perilaku, yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat atau dianggap pantas secara sosial bagi laki-laki dan perempuan (Fujiанти, 2018). Keragaman gender

direksi umumnya dapat memberikan manfaat seperti meningkatkan kemampuan manajemen dalam memproses informasi dengan lebih baik, menimbulkan kemandirian proses berpikir yang lebih baik, dan membantu meningkatkan kemampuan penetrasi pasar (Diedra & Agustina, 2021).

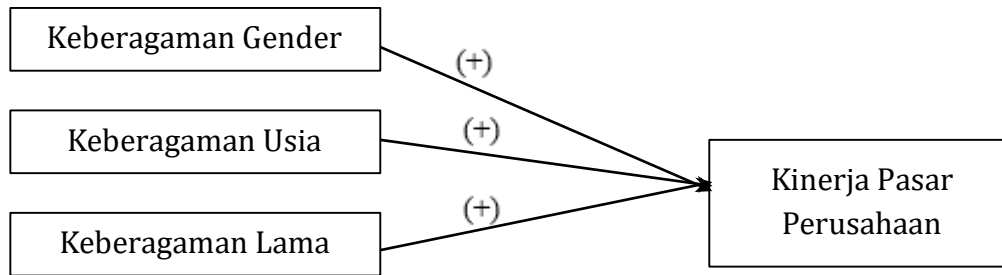
Keragaman gender direksi pada suatu perusahaan umumnya memberikan pengaruh dalam pengambilan keputusan terkait tata kelola perusahaan yang dilakukan. Perempuan umumnya memiliki perasaan gaya kognitif yang fokus terhadap keselarasan dan kemampuan dalam memfasilitasi proses penyaluran informasi (Saputra, 2019). Direksi perempuan umumnya dapat meningkatkan mekanisme tata kelola perusahaan, menjaga hubungan baik dan menjaga komunikasi yang efektif dengan klien potensial, memperluas citra perusahaan, meningkatkan efektivitas dewan melalui membawa beragam perspektif dan non-konvensional. Selain itu, direksi perempuan membawa manfaat keragaman sosial dan informasi ke tim manajemen puncak dan mampu mendorong perempuan di manajemen menengah atau bawah (Ullah et al., 2020). Disisi lain, ada anggapan bahwa pria memiliki kemampuan atau kecerdasan yang lebih superior dibandingkan perempuan, sehingga pria lebih pantas untuk menduduki jabatan tinggi seperti direksi (Pramesti & Nita, 2022). Hasil penelitian Pramesti & Nita (2022) menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Keberagaman gender direksi di suatu perusahaan dapat meningkatkan pemahaman pasar dan konsumen, sehingga dapat meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan (Pramesti & Nita, 2022).

**H1:** Keberagaman gender direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan

Keragaman usia direksi merupakan keragaman usia antar anggota dewan direksi dimana terdapat kelompok dewan direksi yang dibedakan berdasarkan usianya. Kelompok dewan direksi yang dianggap memiliki kematangan dalam pemikiran dan pengalaman adalah direksi yang memiliki usia diatas 40 tahun (Pramesti & Nita, 2022). Disisi lain, ada yang berpendapat bahwa pengelompokan juga dapat dilakukan dengan membagi direksi yang memiliki usia diatas 50 tahun (Saputra, 2019) ragam usia direksi dapat mempengaruhi pandangan, sikap dan tindakan terhadap tata kelola perusahaan yang dilakukan. Direksi muda umumnya memiliki keberanian lebih dalam menciptakan ide - ide baru dan pengambilan keputusan yang memiliki risiko tinggi untuk mendapatkan hasil yang lebih besar (Lestari & Mutmainah, 2020; Pramesti & Nita, 2022). Sedangkan, direksi yang lebih tua dianggap memiliki pemahaman yang lebih baik dan rasional dikarenakan telah memiliki banyak pengalaman (Fujianti, 2018). Keragaman direksi juga umum dikaitkan dengan perbedaan keterampilan, pengalaman dan jaringan sosial yang dapat mempengaruhi tata kelola perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Saputra, 2019). Hasil penelitian Fujianti (2018) menunjukkan bahwa usia direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Kehadiran direksi yang lebih tua dianggap memiliki kompetensi yang lebih baik dalam proses pengambilan keputusan yang dapat mengembangkan kinerja pasar perusahaan (Fujianti, 2018).

**H2:** Keberagaman usia direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan

Keragaman lama kerja direksi merupakan perbedaan pada lama kerja yang telah dijalani oleh anggota dewan direksi pada suatu perusahaan. Direksi pada suatu perusahaan umumnya tidak memiliki batasan maksimal lama kerja, tetapi tetap perlu pengangkatan kembali pada periode berikutnya, sehingga lama kerja direksi dapat sangat beragam tergantung dari kebijakan yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Keragaman lama kerja direksi umumnya dapat diukur menggunakan proporsi anggota dewan direksi yang memiliki lama kerja lebih dari lima tahun (Pramesti & Nita, 2022).



Sumber: Diolah (2023)

**Gambar 1.**

*Kerangka Pemikiran*

Pada umumnya lama kerja yang dijalani oleh setiap anggota dewan direksi pada suatu perusahaan bisa beragam dikarenakan setiap anggota dewan direksi dapat diangkat kembali secara terus menerus dengan syarat adanya batas waktu dan tidak melanggar aturan yang ada pada UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Direksi yang telah lama bekerja sebagai direksi umumnya akan lebih mampu memaksimalkan nilai perusahaan karena telah memahami kondisi, lingkungan, aturan, dan orang - orang yang bekerja didalam perusahaan (Lestari & Mutmainah, 2020; Pramesti & Nita, 2022). Walaupun begitu, seseorang yang telah lama bekerja pada suatu jabatan umumnya dapat bersikap terlalu konservatif dalam menjalankan pekerjaannya (Fujianti, 2018), sehingga kinerja perusahaan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Hasil penelitian Ariesta dan Aprillia (2022) menunjukkan bahwa keberagaman masa jabatan dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Direksi yang telah menjalani masa jabatan tiga hingga lima tahun dianggap telah memiliki loyalitas kepada perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Pramesti & Nita, 2022).

**H3:** Keberagaman lama bekerja direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan.

## Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengungkapkan besarnya pengaruh atau hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Data yang digunakan untuk penelitian ini diambil dari laporan tahunan perusahaan. Penelitian ini menggunakan populasi dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia menggunakan teknik purposive sampling. Adapun kriteria sampel adalah 1) Perusahaan property dan real estate, 2) Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan dan laporan tahunan selama tahun 2020-2022.

## Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini yang berperan sebagai variabel eksogen (independence variable) adalah keberagaman gender, keberagaman usia, dan keberagaman lama bekerja. Kinerja pasar perusahaan berperan sebagai variabel endogen (dependen variable). Adapun pengukuran Variabel pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
*Pengukuran Variabel*

Nama Variabel	Proksi pengukuran	Pengukuran
Kinerja Pasar	Price Book Value (PBV)	Nilai Ekuitas Perusahaan
Keberagaman Gender	Rumus Blau Index	Jumlah Saham Beredar $\left(1 - \left(\left(\frac{JDL}{JAD}\right)^2 + \left(\frac{JDP}{JAD}\right)^2\right)\right)$
Keberagaman Usia	Rumus Blau Index	$\left(1 - \left(\left(\frac{JDUB}{JAD}\right)^2 + \left(\frac{JDUA}{JAD}\right)^2\right)\right)$
Keberagaman Masa kerja	Rumus Blau Index	$\left(1 - \left(\left(\frac{JDLB}{JAD}\right)^2 + \left(\frac{JDLA}{JAD}\right)^2\right)\right)$

Keterangan:

JAD = Jumlah Anggota Direksi

JDL = Jumlah Direksi Laki - Laki

JDP = Jumlah Direksi Perempuan

JDUB = Jumlah Direksi Usia < 40 Tahun

JDUA = Jumlah Direksi Usia > 40 Tahun

JDLB = Jumlah Direksi Lama Bekerja < 5 Tahun

JDLA = Jumlah Direksi Lama Bekerja > 5 Tahun

### Data analysis procedures

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh diantara variabel dependen dan independen ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Model analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dalam hal ini

Y = Kinerja Pasar Perusahaan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Keberagaman Gender Direksi

$X_2$  = Keberagaman Usia Direksi

$X_3$  = Keberagaman Lama Kerja Direksi

### Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil pengolahan data berikut disampaikan hasil *statistic deskriptif* variable penelitian. Hasil pengujian statistika deskriptif dari 163 observasi menunjukkan bahwa nilai minimum gender adalah 0,00, sedangkan nilai maksimum gender adalah 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan di sektor property dan real estate dapat memiliki susunan dewan direksi yang gendernya tidak beragam sama sekali dan ada yang memiliki keberagaman sempurna. Nilai rata-rata gender adalah 0,15, artinya perusahaan di sektor property dan real estate umumnya memiliki tingkat keberagaman yang rendah, sehingga dewan direksi di perusahaan lebih didominasi direksi laki - laki ataupun didominasi direksi perempuan.

**Tabel 2.**  
*Statistic Deskriptif*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
<b>PBV</b>	163	0,01	55,10	1.86	5.30
<b>K. Gender</b>	163	0,00	0,50	0,15	0,19
<b>K. Usia</b>	163	0,00	0,50	0,13	0,20
<b>K. Lama Kerja</b>	163	0,00	0,50	0.19	0,22

Sumber : Data Diolah 2020-2022

Data nilai minimum usia adalah 0,00, sedangkan nilai maksimum usia adalah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan di sektor *property* dan *real estate* dapat memiliki susunan dewan direksi yang usia tidak beragam sama sekali (semuanya diatas 40 tahun) dan ada yang memiliki keberagaman sempurna (berimbang antara yang berusia diatas 40 tahun dan dibawah 40 tahun) Nilai rata-rata usia adalah 0,13, artinya perusahaan di sektor *property* dan *real estate* umumnya memiliki tingkat keberagaman yang rendah, sehingga dewan direksi di perusahaan lebih didominasi direksi dengan usia lebih dari 40 tahun ataupun didominasi direksi dengan usia kurang dari 40 tahun. Data nilai minimum lama kerja adalah 0.00, sedangkan nilai maksimum lama kerja adalah 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan di sektor *property* dan *real estate* dapat memiliki susunan dewan direksi yang lama kerja tidak beragam sama sekali (dan ada yang memiliki keberagaman sempurna. Nilai rata-rata lama kerja adalah 0.19, artinya perusahaan di sektor *property* dan *real estate* umumnya memiliki tingkat keberagaman yang rendah, sehingga dewan direksi di perusahaan lebih didominasi direksi dengan lama kerja lebih dari 5 tahun ataupun didominasi direksi dengan lama kerja kurang dari 5 tahun.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Versi 16 untuk mempermudah dalam pengujian hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keberagaman karakteristik dewan direksi terhadap kinerja pasar perusahaan, berikut adalah hasil pengujian hipotesis ditampilkan pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3 dapat menunjukkan bahwa nilai F hitung  $3.191 > 2.139$  dan nilai Sig.  $0.02 < 0.050$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa keberagaman gender, usia dan lama kerja direksi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai 0.06 yang artinya kemampuan model dalam variasi pada variable dependen (PBV) sebesar 6%, sisanya dijelaskan oleh variable lain diluar model. Berdasarkan hasil uji statistik linear pada Tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 2.253 - 4.645 X_1 + 4.535 X_2 - 1.548 X_3 + e$ .

**Tabel 3.**  
*Pengujian Hipotesis*

	B	Std. Error	t	Sig.	r <sup>2</sup>
<b>K. Gender</b>	-4,645	2,185	-2,126	0,035	2,5%
<b>K. Usia</b>	4,535	2,054	2,208	0,029	2,5%
<b>K. Lama Kerja</b>	-1,548	1865	-.830	0.408	1%
<b>F-statistik</b>	: 3,191				
<b>F Sig.</b>	: 0,025				
<b>R<sup>2</sup></b>	: 0,060				
<b>Jumlah Observasi</b>	: 163				

Konstanta ( $\alpha$ ) = 2.253, artinya jika keberagaman gender, usia dan lama kerja direksi, serta total aset dan *leverage* perusahaan adalah nol, maka kinerja pasar perusahaan adalah 2.253 Koefisien regresi keberagaman gender direksi ( $\beta_1$ ) = -4.645, artinya keberagaman gender direksi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pasar perusahaan, dimana setiap nilai keberagaman gender direksi naik satu satuan, maka kinerja pasar perusahaan turun sebesar 4.645 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi keberagaman usia direksi ( $\beta_2$ ) = 4.535, artinya keberagaman usia direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan, dimana setiap nilai keberagaman usia direksi naik satu satuan, maka kinerja pasar perusahaan naik sebesar 4.535 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi keberagaman lama kerja direksi ( $\beta_3$ ) = -1.548, artinya keberagaman lama kerja direksi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pasar perusahaan, dimana setiap nilai keberagaman lama kerja direksi naik satu satuan, maka kinerja pasar perusahaan turun sebesar 1.548 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### *Pengaruh keberagaman gender direksi terhadap kinerja pasar perusahaan*

Keberagaman gender direksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Sig. keberagaman gender direksi pada tabel 3 sebesar 0.035 yang lebih kecil dibandingkan nilai Sig. yang telah ditentukan yaitu 0.050. Selain itu, nilai koefisien regresi dari keberagaman gender direksi adalah -4.645 yang bertanda negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberagaman gender direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan di sektor *property* dan *real estate*. Keberagaman gender direksi pada perusahaan *property* dan *real estate* mungkin berdampak negatif karena adanya anggapan akan terjadi perbedaan pandangan dari direksi laki - laki yang cenderung fokus menggunakan penilaian yang objektif, sedangkan direksi perempuan cenderung menggunakan perasaan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dianggap dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan menurunkan kepercayaan pemegang saham yang berdampak pada penurunan kinerja pasar perusahaan.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Ariesta (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman gender direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim (2019) yang menyatakan bahwa keberagaman gender direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan.

#### *Pengaruh keberagaman usia direksi terhadap kinerja pasar perusahaan.*

Keberagaman usia direksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Sig. keberagaman usia direksi pada tabel 3 sebesar 0.029 yang lebih kecil dibandingkan nilai Sig. yang telah ditentukan yaitu 0.050. Selain itu, nilai koefisien regresi dari keberagaman usia direksi adalah 4.535 yang bertanda positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberagaman usia direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan di sektor *property* dan *real estate*. Keberagaman usia direksi pada perusahaan *property* dan *real estate* mungkin berdampak positif karena direksi tua dan direksi muda bisa saling melengkapi kelebihan yang dimiliki. Direksi tua memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik, sedangkan direksi muda lebih kreatif dengan berbagai ide dan inovasi baru. Hal tersebut dapat membangun citra baik kepada pemegang saham, sehingga dapat meningkatkan kinerja pasar perusahaan.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman usia direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fujianti (2018) yang menyatakan bahwa keberagaman usia direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Ariesta (2022), serta Salim (2019) yang menyatakan bahwa keberagaman usia direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan

#### *Pengaruh keberagaman lama kerja direksi terhadap kinerja pasar perusahaan*

Keberagaman lama kerja direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Sig. keberagaman lama kerja direksi pada tabel 3 sebesar 0.408 yang lebih besar dibandingkan nilai Sig. yang telah ditentukan yaitu 0.050. Keberagaman lama kerja direksi pada perusahaan *property* dan *real estate* mungkin tidak memiliki pengaruh karena pemahaman direksi dengan lama kerja lebih dari lima tahun ataupun kurang dari lima tahun tentang kondisi, lingkungan, aturan, dan orang-orang yang bekerja didalam perusahaan mungkin dapat berguna hanya ketika direksi tersebut memiliki kemampuan yang dipercaya pemegang saham, sehingga keberagaman lama kerja direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman lama kerja direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Ariesta (2022), serta Fujianti (2018) yang menyatakan bahwa keberagaman lama kerja direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan.

## **Simpulan**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis bagaimana keberagaman karakteristik *Board Diversity* yang meliputi Keberagaman Gender, Keberagaman Usia, dan Keberagaman Lama Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pasar pada Perusahaan Sektor Properti dan *Real Estate*. Hasil yang diperoleh berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan beberapa hasil dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, bahwa Keberagaman Gender Direksi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pasar Perusahaan. Selain itu, hasil pengujian pada Keberagaman Usia Direksi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap Kinerja Pasar Perusahaan. Sedangkan Keberagaman Lama Kerja Direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pasar Perusahaan. Dari ketiga variabel independen tersebut yang mempengaruhi variabel dependen berpengaruh besar terhadap Kinerja Pasar Perusahaan dengan nilai signifikan 0,029 dan nilai koefisien regresi sebesar 4.535, yang artinya keberagaman usia direksi pada perusahaan properti dan real estate berdampak positif karena diantara direksi tua dan muda mampu saling melengkapi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Hal tersebut dapat membangun citra baik kepada pemegang saham, sehingga dapat meningkatkan kinerja pasar perusahaan.

## **Keterbatasan dan saran**

Dalam melakukan penelitian ini terdapat keterbatasan dari sudut koefisien determinasi menunjukkan bahwa keberagaman gender, usia dan lama kerja direksi secara simultan memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan sebesar 6%, sedangkan sisa 94% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi linear. Berdasarkan hasil penelitian maka untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam

penelitian ini seperti keberagaman tingkat pendidikan. Bagi perusahaan sector property dalam memilih dewan direksi sebaiknya memperhatikan keberagaman usia karena hasil penelitian menunjukkan keberagaman usia dapat saling melengkapi. Bagi investor sebaiknya memperhatikan keberagaman direksi terutama keberagaman usia karena bisa meningkatkan kinerja pasar.

## Referensi

- Alandra, K., & Yunita, I. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan dan Kinerja Pasar Sebelum dan Sesudah Akuisisi pada Perusahaan Pengakuisisi (Studi Kasus pada Perusahaan Publik yang Melakukan Akuisisi pada Tahun 2019-2020). *Mbia*, 21(2), 200–212. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i2.1876>
- Aliwartaya, A., & Saryadi. (2018). ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN DAN KINERJA PASAR PERUSAHAAN SEBELUM DAN SESUDAH AKUISISI PADA PT JASA MARGA (PERSERO) TBK PERIODE 2012 – 2018. □□□□□□, □ □□□□(ث ق ث ق ث ق ث ق), ث ق ث ق ث ق ث ق. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006>
- Audio, R., & Serly, V. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Bank Syariah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(1), 232–247. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i1.443>
- Dewi, I. A. P. P. P., Putra, I. P. M. J. S., & Endiana, I. D. M. (2019). Pengaruh Sustainability Report Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dan Kinerja Pasar Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Kharisma*, 1(1), 263–275.
- Diedra, V. I., & Agustina, L. (2021). Pengaruh Faktor-Faktor Keuangan dan Board Of Directors Characteristics Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 231–244. <https://doi.org/10.28932/jam.v13i2.3992>
- Esther, K., & Yusni, W. (2020). Perbedaan Kinerja Keuangan dan Kinerja Pasar Perusahaan Indeks Sri-Kehati dengan Perusahaan Non Indeks Sri-Kehati Periode 2015 – 2017. 36(2), 50–56.
- Fitroni, N. A., & Feliana, Y. K. (2022). Pengaruh Keragaman Gender Pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dan Komite Audit Terhadap Manajemen Laba. *Akuntansi Dan Teknologi Informasi*, 15(1), 8–21. <https://doi.org/10.24123/jati.v15i1.4575>
- Fujianti, L. (2018). Top management characteristics and company performance: An empirical analysis on public companies listed in the Indonesian stock exchange. *European Research Studies Journal*, 21(2), 62–76. <https://doi.org/10.35808/ersj/985>
- Hudha, B., & Utomo, D. C. (2021). PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI, KOMISARIS INDEPENDEN, KERAGAMAN GENDER, DAN KOMPENSASI EKSEKUTIF TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019). *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(2018), 2337–3806.
- Izlah, M., & Mashudi. (2021). Pengaruh Umur, Pendidikan, Gender Karyawan Terhadap Nilai Perusahaan pada PT Unilever Indonesia. *Jurnal Cakrawala Indonesia*, 1(2), 58–66. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Lestari, T., & Mutmainah, K. (2020). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 34–41. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1455>
- Pramessti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIaku)*, 1(2), 188–198. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>
- Razak, B., & Helmy, H. (2020). Pengaruh Dewan Direksi Wanita, Dewan Komisaris Wanita Dan Kualitas Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(4), 3434–3451. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i4.294>
- Saputra, W. S. (2019). 2019\_Wendy Salim Saputra. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas*

*Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503–510.

Ullah, I., Fang, H., & Jebran, K. (2020). Do gender diversity and CEO gender enhance firm's value? Evidence from an emerging economy. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(1), 44–66. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0085>

## Author information

### Authors and Affiliations

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk, Surabaya, Indonesia  
Dedy Satrio Sejati, Muazaroh

### Contributions

All authors contribute equally in the research and publication process.

## Ethics declarations

### Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

### Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

### Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors

## Additional information

### Publisher's Note

Imperium Research Institute remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations

### Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made.

### Cite this paper:

Sejati, D., & Muazaroh, M. (2024). Board diversity dan kinerja pasar perusahaan sektor property dan real estate. *AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 29-40. <https://doi.org/10.36407/akurasi.v6i1.1171>



**AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan**

***AKURASI: Journal Accounting and Financial Research***

Publisher : LPMP Imperium  
Frequency : 3 issues per year (April, August, & December)  
ISSN (online) : 2685-2888. [SK ISSN](#)  
DOI : Prefix 10.36407  
Accredited : [SINTA 4](#)