

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan berjalannya waktu sistem perekonomian semakin terbuka di era globalisasi, laporan keuangan yang di buat berdasarkan standar akuntansi keuangan (SAK) merupakan sumber informasi yang digunakan untuk melihat posisi keuangan dan kinerja perusahaan mengenai rentabilitas, likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas. Semua perusahaan akan menghasilkan informasi keuangan berupa neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas dan laporan arus kas. Laporan tersebut nantinya akan dipakai oleh para pengguna informasi, khususnya adalah para *stakeholders* untuk memperoleh informasi tentang perusahaan agar dapat mengambil keputusan.

Pelaku bisnis saat ini dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang terjadi mulai dari maraknya kasus korupsi, kolusi, kecurangan dalam penyusunan keuangan, dan masih banyak lagi kecurangan yang bisa membahayakan asset perusahaan. Adanya persaingan dengan perusahaan asingpun bisa menjadi ancaman yang serius. Ada peluang dan tantangan yang memungkinkan perusahaan untuk menjadi yang terbaik di industri. Mereka yang dapat merespon perubahan dengan cepat lebih baik untuk bertahan lama. Itu pasti akan terjadi jika ada manajemen yang baik dan prinsip-prinsip yang matang. Pengukuran kinerja keuangannya sangat penting bagi setiap perusahaan (Deswara, dkk, 2021).

Kinerja Keuangan perusahaan merupakan gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan dari suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini penting dilakukan agar

sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan (Zhang, 2020).

Kinerja keuangan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar mengetahui sampai dimana tingkat keberhasilan perusahaan tersebut berdasarkan aktivitas keuangan yang telah dilaksanakan apakah dalam keadaan baik atau buruk dan dapat dengan cepat untuk mengevaluasinya. Nurhidayah (2020) analisis laporan keuangan akan digunakan oleh *stakeholder* saat situasi keuangan perusahaan memburuk untuk menilai kinerja masa lalu, posisi saat ini, dan potensi dan resiko perusahaan di masa mendatang.

Apabila suatu perusahaan memiliki kinerja keuangan yang baik, investor akan tertarik untuk menginvestasikan dana yang mereka miliki, sehingga nilai perusahaan juga akan meningkat. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di pasar saat ini. Penting bagi manajemen, pemegang saham, dan pemerintah untuk menilai kinerja keuangan perusahaan. Penilaian kinerja keuangan perusahaan dilakukan dengan tujuan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tindakan dan hasil yang diinginkan. Selain itu, salah satu informasi yang sangat memengaruhi investasi adalah penilaian kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan akan memerlukan tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* untuk mendapatkan kinerja keuangan yang berkualitas (Yunina dan Nisa, 2019).

Good Corporate Governance (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik merupakan sistem pengelolaan perusahaan yang berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran. Dalam konteks perusahaan, penerapan GCG menjadi penting karena berfungsi untuk menjaga keseimbangan antara hak-hak pemegang saham dengan para pemangku kepentingan lainnya, seperti manajemen, karyawan, konsumen, serta masyarakat luas. GCG diyakini dapat menciptakan lingkungan usaha yang lebih sehat, meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, serta mendorong kinerja perusahaan agar lebih

optimal. Tata kelola perusahaan yang baik menggabungkan antara kombinasi, hukum, aturan-aturan, dan praktik-praktik sukarela sektor swasta yang menyebabkan perusahaan dapat menarik modal, berkinerja efisien, menghasilkan laba, memenuhi kewajiban hukum, sehingga dapat memenuhi ekspektasi sosial umum (Ketut Arya Bayu Wicaksana 2015).

Beberapa tahun terakhir, kegagalan bisnis menjadi sorotan, *Good Corporate Governance* yang lemah bisa menjadi salah satu penyebabnya. *Good corporate* yang lemah dapat dilihat dengan adanya tindakan manajemen bersumber pada kepentingan individu dengan mengabaikan kepentingan umum. *Good Corporate Governance* secara umum dapat diartikan sebagai sistem dan struktur yang baik dalam mengelola perusahaan untuk meningkatkan nilai pemegang saham dan mengakomodasikan beberapa pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini GCG hanya difokuskan pada dua perangkatnya, yaitu Komite Audit dan kepemilikan saham institusional.

Menurut Pasal 2 Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-117/M-MBU/2002, Tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan prinsip-prinsip GCG guna memperbaiki kinerja keuangan perusahaan adalah dengan mewajibkan BUMN menerapkan corporate governance secara konsisten. Titania dan Taqwa (2023) mengungkapkan bahwa pasal ini sudah sering dilanggar oleh para pemangku kepentingan perusahaan yang menyebabkan kerugian baik bagi perusahaan tersebut dan bagi negara.

Fharaswati (2020) mengungkapkan lemahnya kinerja *corporate governance* menjadi pemicu utama terjadinya praktik-praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) kecurangan yang terjadi berdampak bahaya terhadap prestasi perusahaan dan merugikan pihak investor, sehingga mengakibatkan para investor tidak percaya pada institusi tersebut. Penerapan GCG ini merupakan salah satu upaya untuk memulihkan kepercayaan lagi para investor dan institusi terkait di pasar modal.

Salah satu fenomena yang terjadi saat ini mengenai *Good Corporate Governance* yang tidak sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas adalah adanya tindakan korupsi yang dilakukan oleh perusahaan BUMN yaitu direktur utama PT. Waskita karya yang menelan kerugian lebih dari RP 2,5 triliun. Dengan adanya fenomena ini menyebabkan kinerja keuangan perusahaan Waskita karya sedikit terganggu dikutip dari CNBC Indonesia Rugi bersih Waskita melonjak 73% menjadi Rp 1,90 triliun pada 2022, dari semula Rp 1,10 triliun pada tahun 2021. Sementara Saham emiten konstruksi BUMN ini terpantau sudah berada dalam tren penurunan sejak Juni 2021. Dalam tiga bulan terakhir harga saham terkoreksi 21,77%. Saat ini harganya berada di posisi Rp 230/unit. Jika dilihat tahunan saham WSKT sudah ambles 36,11% dan longsor 52,67% dalam 6 bulan terakhir. (www.CNBC.Indonesia.com)

Fenomena lainnya yang tidak sesuai dengan prinsip GCG adalah PT Jasa Marga, yang mengelola banyak jalan tol di Indonesia, mengalami beberapa masalah terkait pembebasan lahan untuk proyek-proyek tol. Salah satu insiden besar terjadi pada tahun 2018-2019, ketika terjadi konflik sosial dengan masyarakat yang merasa dirugikan oleh proses pembebasan lahan yang tidak transparan dan adil. Perusahaan dianggap tidak melibatkan masyarakat dengan baik dalam proses pembebasan lahan dan tidak memberikan kompensasi yang sesuai, yang melanggar prinsip tanggung jawab sosial perusahaan. Konflik sosial ini menyebabkan penundaan proyek dan kerugian finansial karena proses pembebasan lahan yang terhambat. Selain itu, masalah ini mempengaruhi reputasi perusahaan, yang berdampak pada daya tarik investor dan harga saham perusahaan. (www.Nasional.Kompas.com)

Fenomena diatas berbanding terbalik dengan prinsip *Good Corporate Governance* yang sebenarnya, dimana seharusnya *Good Corporate Governance* yang baik harus Transparansi, akuntabilitas, keterbukaan, penempatan hukum, responsibility dan kepatuhannya harus sesuai dengan prinsip dari GCG itu sendiri akan menguntungkan perusahaan dengan cara meningkatkan nilai perusahaan dan akan

meningkatkan kepercayaan publik bukannya malah membuat perusahaan dan para karyawan perusahaan menjadi rugi akibat adanya tindakan korupsi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Fharaswati (2020) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* di proksikan dengan struktur *corporate governance* dimana variable-variabelnya yaitu Komite Audit, dan Kepemilikan Institusional. Sedangkan untuk kinerja keuangan perusahaan di ukur dengan menggunakan *Return On Aset* (ROA) sebagai ukuran kinerja keuangan perusahaan. Komite audit memiliki peran yang sangat vital dan strategis untuk memastikan kredibilitas proses penyusunan laporan keuangan, serta untuk menjaga agar sistem pengawasan yang efektif dapat diterapkan dan *good corporate governance* dapat dilaksanakan dengan baik. Apabila komite audit melaksanakan perannya dengan baik, maka pengawasan terhadap perusahaan meningkat, dimana hal ini akan meminimalisir terjadinya konflik keagenan yang dilakukan oleh kecurangan pihak manajemen (elisabeth, 2023).

Kepemilikan institusional merujuk pada kepemilikan saham yang dimiliki oleh lembaga-lembaga yang bergerak di sektor keuangan, nonkeuangan, atau badan hukum lainnya. Pemilik institusional, seperti bank, perusahaan asuransi, atau dana pensiun, cenderung melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap manajemen perusahaan. Dengan kontrol yang lebih besar, mereka dapat memastikan bahwa kebijakan perusahaan lebih transparan dan akuntabel, yang berdampak positif pada kinerja keuangan (Hermiyetti dan Erlinda , 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianiingsih dan Asfaro (2022) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, Kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan komite audit berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) mneyatakan bahwa *Good Corporate Governance* Tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, kepemilikan manajerial, komite audit dan kepemilikan instusional berpengaruh negatif terhdap kinerja keuangan.

Dalam dunia kerja saat ini, keberagaman gender dan usia juga menjadi suatu fenomena umum yang marak terjadi. Kedudukan dewan direksi dan dewan komisaris sangat diperlukan keberadaannya untuk bisa menjalankan tata kelola perusahaan. Fenomena gender diversity sendiri dalam melaksanakan tata kelola perusahaan menjadi satu hal yang menarik. Diversity sendiri merupakan sudut pandang mengenai komposisi keberagaman dalam suatu kelompok. Dengan begitu diversifikasi gender merupakan keberagaman antara laki-laki dan perempuan (Roika, Salim, and Sumiati 2019).

Keberadaan dewan yang tersebar yang dalam mekanisme tata kelola perusahaan yang baik mewakili prinsip akuntabilitas dan independensi pembuatan keputusan. Keputusan yang baik selanjutnya mengarahkan perusahaan pada kemampuan menghasilkan laba yang lebih tinggi. Secara teoritis, adanya dewan yang tersebar akan meningkatkan nilai stakeholders. Dewan yang tersebar merupakan “*good news*” bagi investor sehingga akan meningkatkan kinerja pasar perusahaan. Selain itu diversitas sendiri juga bisa membantu perusahaan dalam mengkapitalisasi dan mengidentifikasi peluang, menyediakan barang jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumberdaya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Ketut Arya Bayu Wicaksana 2015).

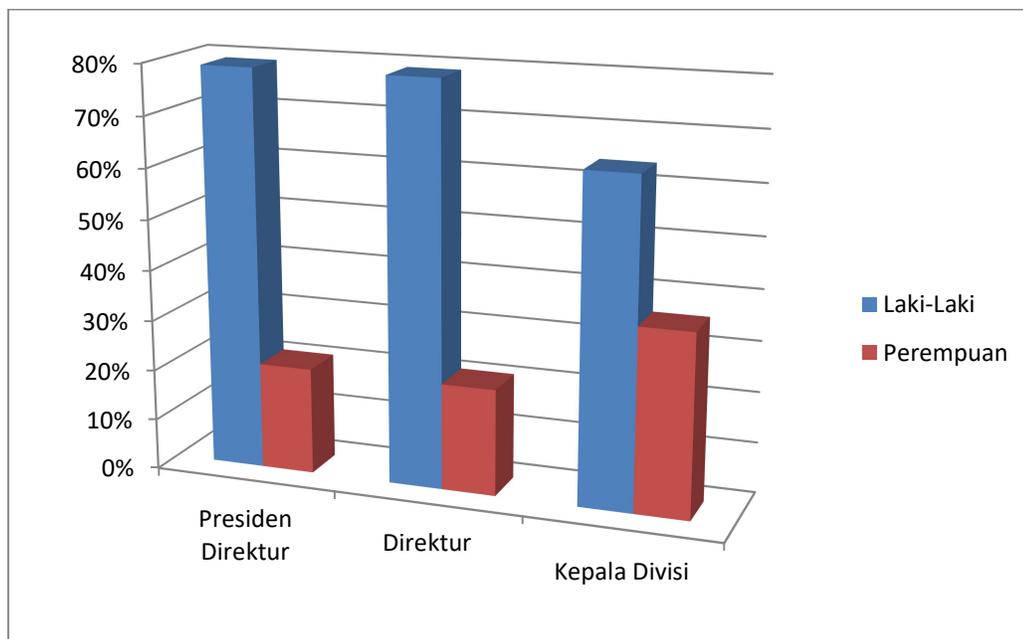
Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam melakukan tata kelola perusahaannya untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan kesempatan yang adil baik kepada laki-laki maupun perempuan dalam jajaran dewan direksi maupun dewan komisaris untuk bekerja secara baik bagi perusahaan. Dengan diberlakukannya *Gender Diversity* diharapkan mampu memberikan hasil yang inovatif dalam mengambil keputusan yang dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri.

Di Indonesia, pada tahun 2021 perempuan hanya menduduki 14% kursi dewan di perusahaan, naik dari 11% pada tahun 2020 dan 7% pada tahun 2019 persentase perempuan pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi perusahaan publik yang

terdaftar di Indonesia *Stock Exchange* (IDX) sebesar 11,6% (<https://news.crunchbase.com>).

Dari nilai tersebut, sebesar 34% dewan perusahaan hanya memiliki satu wanita pada anggota dewan dan hanya 2,8% yang memiliki empat atau lebih perempuan anggota dewan. Perusahaan-perusahaan terbaik memiliki lima atau lebih anggota dewan perempuan di antaranya Tempo Scan Pacific Tbk, Bank CIMB Niaga Tbk, Bank Internasional Indonesia Tbk, Ciputra Surya Tbk, dan Mitra Adiperkasa Tbk. Jika dibandingkan dengan negara lainnya, nilai 11,6% lebih rendah dari Eropa (17%), Amerika Utara (16,1%) dan Australia (13,8%); namun lebih baik jika dibandingkan dengan rata-rata pasar negara berkembang lainnya sebesar 7,2%. Posisi Indonesia juga memimpin negara Asia lainnya, seperti Jepang (1,1%), Hongkong (10,3%), Malaysia (7,3%) dan Singapore (7,3%) (Ramadhani and Adhariani 2017).

Gambar 1.1 Keragaman Gender di Indonesia



Sumber (www.ekonomi.compas.com)

Dari data tersebut hanya 21% perempuan yang menduduki posisi Presiden Direktur atau jenjang tertinggi dalam manajemen perusahaan. Di jenjang Direktur porsi perempuan juga belum menyamai porsi laki-laki dengan persentase yang sama yakni 21%. Di jenjang Kepala Divisi, partisipasi perempuan terlihat sedikit membaik dengan jumlah persentase 36%. Namun angka ini belum mendekati perbandingan setara antara kedua belah gender dalam jajaran manajemen perusahaan.

Data ini menunjukkan kemiripan dengan riset berskala global. Data Bank Dunia menunjukkan pada posisi *entry-level professional*, perempuan sudah berada di angka 47 persen. Namun angka tersebut mengerucut untuk posisi manajemen tingkat menengah dan tingkat tinggi. Pada manajemen tingkat menengah, perempuan hanya mencakup 20% sedangkan pada manajemen tingkat tinggi, hanya 5% perempuan yang menduduki posisi CEO dan 5% untuk posisi *board members*.

Suripto dan Aini (2024) mengungkapkan dengan adanya diskriminasi gender dalam perusahaan ini membuktikan bahwa perusahaan sudah melanggar undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dimana seharusnya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dari diskriminasi ini akan berdampak buruk bagi citra perusahaan dimasyarakat maupun investor. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Fathonah (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara gender diversity untuk komposisi dewan direksi terhadap kinerja keuangan yaitu sebesar 30.86% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. hal ini berbanding tekbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Adhariani (2017) yang menjelaskan bahwa keberagaman gender pada komposisi dewan perusahaan tidak mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah jumlah dewan komisaris dan dewan direksi perempuan yang jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan dewan komisaris dan dewan direksi laki-laki. Sehingga ada kemungkinan pengaruh faktor keluarga dalam menetapkan perempuan sebagai anggota dewan, yang dapat menyebabkan kompetensinya dianggap tidak mampu dalam meningkatkan kinerja keuangan.

Perempuan cenderung memiliki hak lebih sedikit daripada laki-laki dalam pekerjaan, pendidikan, politik, dan ekonomi. Hal ini mengakibatkan perempuan sulit mengembangkan potensinya dalam berbagai bidang. Ketimpangan jenis kelamin ini dapat menyebabkan pembangunan tidak dapat mencapai potensi maksimalnya (Puspita Sari, 2021).

Usia juga menjadi salah satu faktor perusahaan dalam merekrut karyawan yang produktif. Klasifikasi umur penerimaan karyawan akan ditentukan oleh perusahaan berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan. Usia individu semakin cukup umur seseorang tersebut maka tingkat kematangan seseorang tersebut akan lebih matang dalam berfikir (Arisandi, 2020).

Ketika masih berada di kelompok usia 17-30 tahun seseorang dianggap masih terlalu muda untuk dipercayakan dalam memegang suatu tanggung jawab penting dalam perusahaan tidak heran saat ini rata-rata usia seseorang menjabat pimpinan perusahaan didominasi oleh kelompok usia 40-65 tahun keatas. Hal ini kemudian menjadi kejanggalan dalam lingkungan masyarakat, karena dinilai kelompok usia muda adalah kelompok pembeda yang mampu membawa inovasi dalam pola pikir dan cenderung reaktif dengan perkembangan zaman (Rompis, dkk, 2018).

Berdasarkan data dari BPS mencatat TPAK (tingkat Partisipasi angkatan kerja) Indonesia pada Agustus 2022 meningkat di hampir semua kelompok umur, kecuali di kelompok usia 25-29 tahun, 40-44 tahun, dan 45-49 tahun yang menurun. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara. Angka TPAK yang tinggi menunjukkan semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa, begitu pula sebaliknya. Namun, data BPS sendiri menunjukkan penduduk dengan partisipasi kerja tertinggi justru di rentang usia 40-54 tahun, yakni di atas 80%. Sementara, pekerja usia 25-39 tahun punya tingkat partisipasi 20% ke atas. (www.bps.go.id)

Usia dewan di Indonesia sendiri berkisar antara 24 hingga 82 tahun. Anggota dewan Perempuan sendiri cenderung lebih muda dari pada anggota dewan laki-laki. Sebagian besar usia dewan perempuan berkisar 41-50 tahun. Dalam hal ini anggota

dewan wanita lebih unggul dalam kelompok usia yang lebih muda dan anggota dewan laki-laki dalam kelompok yang lebih tua.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramaiyanti (2023) menyatakan bahwa umur dari anggota petinggi perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan selain itu umur juga dapat merepresentasikan pengalaman dalam memimpin sebuah perusahaan terbukti dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Putri, Waharini, dan Purwantini (2021) mengungkapkan bahwa Usia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan pengaruh ini menunjukkan bahwa keberagaman usia pada struktur dewan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki usia yang berbeda beda baik dewan komisaris maupun dewan direksi. Perbedaan ini diharapkan dapat menjadi warna tersendiri bagi perjalanan perusahaan. Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan.

Diversity ini telah menjadi metrik yang diterima secara global untuk suatu perusahaan tetapi hal ini masih relative baru di Indonesia. Sebagaimana besar dewan di Indonesia tidak menempatkan keberagaman dewan pada agenda tata kelola perusahaan dan belum membahas keseimbangan gender sebagai bahan dari prosedur nominasi untuk dewan baru. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi generasi dengan beragam keahlian yang bermanfaat bagi perusahaan persebaran usia pada jajaran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (Lestari dan Mutmainah, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance*, *Gender Diversity* dan *Age Diversity* terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor konstruksi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini

merupakan pengembangan dari peneliti sebelumnya yang berjudul “Pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Gender Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2018 - 2021” yang dilakukan oleh Malvin Hariman Harijant Dan Jacobus Widiatmoko Pada Tahun 2023.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan jumlah variabel independen. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di salah satu perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di BEI sedangkan penulis melakukan penelitian di Perusahaan sektor konstruksi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian dengan dua variabel yaitu Pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Gender Diversity* Sedangkan penulis melakukan penelitian dengan menambah satu variabel, yaitu *Age Diversity* atas saran dari peneliti sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, *GENDER DIVERSITY* DAN *AGE DIVERSITY* TERHADAP KINERJA KEUANGAN : STUDI KASUS PERUSAHAAN INFRASTRUKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2020-2023**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan beberapa pertanyaan di antaranya sebagai berikut:

1. Apakah *Good Corporate Governance*, *Gender Diversity*, dan *Age Diversity* secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan?
2. Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governance* dalam variabel komite audit Terhadap Kinerja Keuangan

3. Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governance* dalam variabel Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan
4. Bagaimana pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan.
5. Bagaimana Pengaruh *Age Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance*, *Gender Diversity*, *Age Diversity* terhadap Kinerja Keuangan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Keuangan.
3. Untuk mngetahui seberapa besar pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja keuangan
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Age Diversity* terhadap kinerja keuangan

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharpkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta pemahaman peneliti mengenai kualitas Laporan Keuangan dengan menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan atau solusi permasalahan dan dapat digunakan untuk mengelola kualitas Laporan Keuangan.
3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini berguna dikhususkan untuk perusahaan infrastruktur dan dapat memberuikan usulan terhadap pegenbangan kualitas laporan keuangan.