

KAJIAN PUSTAKA

BAB II

1.1 Penelitian Terdahulu

Teg dan Utami (2013), permasalahan yang dibahas dalam penelitian adalah apakah ada pengaruh signifikan gender dalam dewan direksi terhadap keputusan yang dibuat yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, dalam penelitian ini dikatakan keberadaan perempuan di sebuah perusahaan/institusi memberikan pengaruh terhadap interaksi bisnis perusahaan. Apakah dengan banyaknya pemimpin perempuan dalam dunia bisnis, kehadirannya memberikan nilai tambah tersendiri, terutama dalam mengeliminir praktik-praktik bisnis yang tidak sehat. Selain membahas permasalahan gender dalam penelitian ini juga membahas permasalahan remunerasi, apakah dengan adanya pemberian remunerasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang: (1) pengaruh keragaman gender direksi dan remunerasi terhadap kinerja pasar perusahaan, dan (2) pengaruh keragaman gender direksi dan remunerasi terhadap kinerja internal perusahaan. Penelitian ini menggunakan Teori Keagenan (*Agency theory*), yang menyatakan bahwa dengan adanya *Good corporate governance* diharapkan dapat mengurangi timbulnya konflik antara manajemen perusahaan dengan para investor, sehingga dapat mengurangi timbulnya biaya keagenan (*agency cost*) sebagai akibat dari adanya konflik. Alat uji yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji T yang digunakan untuk mengetahui apakah gender anggota dewan direksi, dan remunerasi yang diterima oleh dewan direksi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah laporan tahunan audited dari semua perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2009-2011. Sedangkan sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling, yaitu memiliki direksi perempuan dan melakukan pengungkapan remunerasi. Data yang diperoleh yaitu pada tahun buku 2010 sebanyak 158 perusahaan dan pada tahun buku 2011 sebanyak 160 perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan gender berpengaruh positif terhadap kinerja pasar dan internal perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keberagaman gender dewan direksi semakin baik kinerja perusahaan. Sebaliknya remunerasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, karena dengan menaikkan factor remunerasi direksi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan mungkin dipengaruhi variabel-variabel lain diluar factor remunerasi.

Hanani dan Aryani (2011), Permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwasanya terkadang apa yang disampaikan oleh laporan keuangan tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Sehingga hal ini menimbulkan adanya asimetri informasi yang berdampak pada keputusan ekonomis yang kurang tepat. Penerapan corporate governance merupakan upaya untuk mengurangi adanya asimetri informasi. Dewan komisaris dan dewan direksi merupakan komponen penting dalam penerapan corporate governance yang baik. Dewan komisaris dan direksi mempunyai peran penting dalam pengelolaan perusahaan. Tidak

konsistennya hasil penelitian terdahulu menjadi motivasi penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh gender dewan komisaris, gender dewan direksi dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan. Grand theory dalam penelitian ini yaitu Teori keagenan (*Agency Theory*). Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Regresi linear berganda. Selanjutnya populasi penelitian yaitu laporan tahunan dan laporan keuangan dari semua perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2008. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan kriteria tertentu atau dengan cara purposive sampling, dan diperoleh sampel sebanyak 111 perusahaan yang sesuai dengan kriteria dari total 398 perusahaan yang terdaftar di BEI. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa gender dewan komisaris memiliki hubungan negative dengan kinerja perusahaan, sedangkan gender dewan direksi dan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Variabel kontrol yang mempengaruhi kinerja perusahaan hanya ukuran perusahaan saja, sedangkan umur perusahaan dan *leverage* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Ramadhani dan Adhariani (2015), Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah peningkatan jumlah perempuan pada dewan Komisaris dan Direksi diberbagai negara. Di Indonesia, berdasarkan hasil studi *Centre for Governance, Institutions and Organisations* (CGIO) persentase perempuan pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi perusahaan publik yang terdaftar di Indonesia Stock Exchange (IDX) sebesar 11,6%. 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%. Berdasarkan keterangan tersebut terdapat indikasi peningkatan pada jumlah anggota dewan perempuan di perusahaan berbagai macam negara, tidak terkecuali di Indonesia. Namun, apakah dengan meningkatnya jumlah perempuan pada Dewan Komisaris dan Dewan Direktur suatu perusahaan dapat meningkatkan performa perusahaan?. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa keterkaitan antara keberagaman *gender* tidak terbatas hanya pada CEO, namun juga pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Kinerja keuangan dan Efisiensi investasi.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini ada beberapa teori, yaitu *Resource dependence theory* dan *human capital theory* yang menyatakan bahwa tidak secara khusus memprediksi hubungan antara keberagaman dewan dengan kinerja keuangan perusahaan, tetapi mereka meyakini bahwa ada kemungkinan hubungan positif antara kedua hal tersebut. Selanjutnya teori keagenan berpendapat bahwa adanya kemungkinan jika direksi beragam memungkinkan adanya pengawasan yang lebih baik dari manajemen, tapi belum terdapat hubungan yang jelas bahwa direksi yang beragam dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kemudian *Social Psychological Theory* juga menunjukkan bahwa direksi yang beragam mungkin tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan yang diberikan oleh dewan perusahaan. Walaupun anggota yang lebih beragam pada anggota dewan memungkinkan munculnya ide-ide kreatif dan inovatif tapi pengambilan keputusan akan jauh lebih lambat. Penelitian ini menggunakan alat uji Regresi Linier.

Populasi dan Sampel penelitian ini adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menerbitkan laporan tahunan pada tahun 2012. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa keberagaman gender memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, baik pengaruh positif maupun negative hipotesa ini didukung oleh *Resource Dependency Theory* dan *Human Capital Theory* yang terdapat di jurnal Carter et al (2010). Selanjutnya keberagaman gender pada komposisi dewan perusahaan memiliki pengaruh negative dengan efisiensi investasi. Hal ini dikarenakan perempuan cenderung menghindari resiko tinggi dalam proses pengambilan keputusan dibandingkan dengan laki-laki.

Kusumastuti et al. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Indonesia termasuk salah satu negara yang mengalami keterpurukan akibat krisis ekonomi, penyebab terjadinya krisis ekonomi tahun 1997 adalah karena buruknya *corporate governance*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang paling buruk dalam penerapan *corporate governance*. Grand theory dalam penelitian ini menggunakan *Agency theory* yang merupakan pengembangan dari teori *corporate governance* yang sering digunakan dalam penelitian untuk memahami kaitan antara karakteristik dewan direksi dengan nilai perusahaan. Tujuan dari penelitian ini menguji kembali penelitian Carter et al. (2003) tentang pengaruh persebaran dewan direksi terhadap nilai perusahaan. sedangkan alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Populasi dalam penelitian ini perusahaan *go public* yang tercatat dalam Bursa Efek Jakarta (BEJ). Sampel diambil berdasarkan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini mengatakan persebaran anggota direksi dalam penelitian ini melihat lima aspek yaitu keberadaan direksi perempuan, keberadaan etnis Tionghoa, proporsi outsider directors, usia anggota direksi, dan latar belakang pendidikan anggota direksi. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol ukuran dewan direksi dan ukuran perusahaan yang merupakan salah satu mekanisme corporate governance. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberadaan perempuan, keberadaan etnis Tionghoa, usia anggota dewan, serta latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, secara statistik ditemukan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Darmadi (2011), permasalahan dalam penelitian ini adalah terkait kesempatan perempuan memegang kursi di dewan direksi disuatu perusahaan umumnya rendah, termasuk di negara maju. Sensus yang dilakukan oleh *Australia Equal Opportunity for Woman in the Workplace Agency* atau EOWA (2008) mengungkapkan bahwa rata-rata persentase direksi perempuan di negara tersebut sekitar 10,7 persen, dibandingkan dengan 15,4 persen di Amerika Serikat. Di berbagai organisasi, tampaknya menjadi fenomena umum bahwa kaum minoritas, seperti perempuan dan kelompok etnis minoritas, kemungkinan akan terpinggirkan dan diberi akses terbatas untuk mengembangkan karir (Ibarra, 1993). Kondisi seperti ini membuat semakin berusaha untuk mempromosikan kesempatan yang sama antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara diversitas gender pada Dewan

Direksi dan kinerja keuangan perusahaan Indonesia, yang menekankan pada pengaruh representasi Dewan direksi perempuan pada kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan regresi cross-sectional analisis berdasarkan sampel penelitian terdiri dari 354 perusahaan, baik perusahaan keuangan maupun non-keuangan, yang tercatat di [Bursa Efek Indonesia \(BEI\)](#) per 31 Desember 2007. Hasil penelitian menemukan bahwa representasi perempuan pada manajemen puncak berpengaruh negative signifikan terhadap ROA dan Tobin's Q, yang menunjukkan bahwa representasi perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dari analisis korelasi, mengungkapkan bahwa perusahaan-perusahaan kecil, yang cenderung dikendalikan oleh keluarga, lebih mungkin untuk memiliki proporsi yang lebih tinggi anggota perempuan pada dewan manajemen. Ini berarti bahwa perusahaan-perusahaan besar lebih sulit bagi perempuan dalam hal kesempatan untuk menjadi dewan manajemen.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Sardo Armas (2016) meneliti mengenai pengaruh Gender diversity, Remunerasi direksi dan Struktur kepemilikan terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan return on equity (ROE) dan rasio tobin's q. Pembagian remunerasi direksi serta kepemilikan saham direksi merupakan masalah good corporate governance yang sering dihadapi institusi bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gender diversity, remunerasi dan struktur kepemilikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan Teori Keagenan (*Agency Theory*). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa efek Indonesia (BEI) tahun 2011-2013.

Sedangkan sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling dengan cara melakukan pemilihan-pemilihan data yang memiliki tingkat kesesuaian dengan kebutuhan peneliti. Sampel penelitian berjumlah 366 perusahaan dari semua perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2011, 2012 dan 2013. Dan hasil penelitian menyatakan bahwa diversitas gender, remunerasi dan struktur kepemilikan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan kinerja perusahaan yang diprosikan dengan return on equity (ROE) dan rasio Tobin's Q.

1.2 Landasan Teori

2.2.1. Agency theory

Teori keagenan (*agency theory*) menjelaskan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak atau perjanjian antara manajemen perusahaan sebagai agent dan pemegang saham (investor) sebagai *principal* yang terkadang menimbulkan adanya asimetris informasi dari manager kepada investor sehingga menimbulkan adanya biaya keagenan, (Jensen dan Meckling (1976) dalam Hanani & Aryani (2011)). Dalam hubungan keagenan (*agency relationship*) terdapat suatu kontrak dimana satu orang atau lebih (*principal*) memerintah agent untuk melakukan suatu jasa atas nama *principal* dan memberi wewenang kepada agent untuk membuat keputusan yang terbaik bagi *principal*. Pihak *principal* juga dapat membatasi perbedaan kepentingannya dengan memberikan tingkat insentif yang layak kepada agen dan bersedia mengeluarkan biaya pengawasan (*monitoring cost*) untuk mencegah risiko yang terjadi dari agen. Untuk mencegah *hazard* dari agen. Namun, sebaliknya teori keagenan juga dapat mengimplikasikan adanya asimetri informasi. Konflik antar kelompok atau *agency problem* merupakan konflik yang

timbul antara pemilik dan manajer perusahaan ada kecenderungan manajer lebih mementingkan tujuan individu daripada tujuan perusahaan.

Adanya good corporate governance diharapkan dapat mengurangi timbulnya konflik antara manajemen perusahaan dengan para investor, sehingga dapat mengurangi timbulnya biaya keagenan (agency cost) sebagai akibat dari adanya konflik. Implementasi dari good corporate governance dalam manajemen perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam mengimplementasikan konsep ini (Effendi, 2009):

1. *Fairness*

Menjamin perlindungan hak-hak para pemegang saham, termasuk hak-hak pemegang saham minoritas dan para pemegang saham asing, serta menjamin terlaksananya komitmen dengan para investor. Penetapan tanggung jawab dewan komisaris, direksi, kehadiran komisaris independen dan komite audit serta penyajian informasi (terutama laporan keuangan) dengan pengungkapan penuh merupakan perwujudan dari prinsip keadilan/kewajaran ini.

2. *Transparency*

Mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas, dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, dan kepemilikan perusahaan.

3. *Accountability*

Menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung usaha untuk menjamin penyeimbangan kepentingan manajemen dan pemegang saham, sebagaimana yang diawasi oleh Dewan Komisaris.

4. *Responsibility*

Memastikan dipatuhinya peraturan serta ketentuan yang berlaku sebagai cerminandipatuhinya nilai-nilai sosial. Prinsip tanggung jawab ini juga berhubungan dengan kewajiban perusahaan untuk mematuhi semua peraturan dan hukum yang berlaku, termasuk juga prinsip-prinsip yang mengatur tentang penyusunan dan penyampaian laporan keuangan perusahaan.

Teori keagenan berfokus pada peran dewan dalam mengendalikan dan mengawasi perilaku eksekutif sehingga dengan adanya diversitas pada dewan perusahaan maka masing-masing anggota dewan akan memberikan kumpulan dari pengalaman, attachment, dan pandangan yang berbeda-beda bagi dewan dalam mengelola perusahaan dan mengungkapkan informasi. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa ada diskriminasi. Wanita dinilai memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan dengan pria sehingga akan mengungkapkan informasi lebih banyak kepada pemegang saham. Dibandingkan dengan pria yang mana memiliki kewajiban yang lebih besar dalam hal pencapaian ke arah materi lebih cenderung adanya tindakan oportunistik yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan wanita.

Sedangkan dengan adanya pemberian Remunerasi dapat memotivasi kinerja direksi sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan pula. Dalam penelitian Teg dan Utami (2013) menyatakan bahwa pemilik modal menstimulus para manager sehingga dapat mengurangi biaya keagenan (*agency cost*). Rangsangan yang diberikan dapat berupa motivasi yang antara lain berupa imbalan-imbalan (remunerasi). Dengan berkurangnya *agency cost* dalam arti yang luas maka akan mendorong kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

2.2.2 Good Corporate Governance (GCG)

Tata kelola perusahaan (*corporate governance*) menjelaskan rerangka bagaimana perusahaan diarahkan dan diawasi misalnya penetapan tujuan perusahaan dan monitoring terhadap kinerja sehubungan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari *corporate governance* diantaranya agar para pemegang saham dapat memperoleh haknya dan agar perusahaan melaksanakan kewajibannya untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, tepat waktu, dan transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan, dan *stakeholder* (Effendi, 2009). Rerangka ini menggabungkan komponen structural dan perilaku. Komponen structural melibatkan pemisahan peran antara komisaris dan direktur, dan seberapa banyak jumlah komisaris independen dalam dewan. Sedangkan komponen perilaku meliputi tingkat kehadiran komisaris dan kebijakan remunerasi.

Corporate governance menjelaskan seperangkat hubungan anatar manajemen perusahaan, dewan komisarisnya, pemegang sahama, dan pemangku kepentinganya. *Corporate governance* merupakan proses dimana komisaris dan

auditor me-manage tanggung jawab mereka terhadap pemegang saham dan pemangku kepentingannya. Sedangkan bagi pemegang saham *corporate governance* dapat meningkatkan keyakinan mereka pada return yang adil dari investasi mereka (Meier, 2005 dalam Sudiartana, 2011). Sedangkan bagi stakeholder perusahaan adanya *corporate governance* memberikan jaminan bahwa perusahaan akan mengelola dampaknya terhadap lingkungan dan masyarakat dalam cara-cara yang bertanggungjawab.

Menurut kusumastuti dkk. (2006), *corporate governance* merupakan system tata kelola yang diselenggarakan dengan mempertimbangkan semua factor yang mempengaruhi proses institusional termasuk semua factor yang berkaitan dengan regulator. Coporate governance perusahaan dikatakan baik jika perusahaan memenuhi prinsip fairness, transparency, accountability, dan responsibility.

2.2.3 Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standart yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi satu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakatin. Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengalokasikan sumber daya.

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagi organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan kinerja perusahaan sendiri

adalah kemampuan perusahaan dalam menjelaskan operasionalnya. Penilaian kinerja perusahaan dapat dilihat dari segi analisis laporan keuangan dan dari segi perubahan harga saham. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi para pelaku manajemen dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan.

Terdapat banyak ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. Menurut Pudjiastuti dan Mardiyah (2007) dalam Hanani & Aryani (2011) kinerja perusahaan dapat diukur dengan *Return on Capital (ROC)*, *Return on Equity (ROE)* dan *Economic Value Added (EVA)*. Sedangkan Darmawati *et al* (2004) menguji pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan Rasio Tobin's Q sebagai pengukuran pasar dan ROE sebagai pengukuran operasional dan hasilnya menunjukkan bahwa *corporate governance* berpengaruh terhadap ROE, tetapi tidak berpengaruh terhadap Tobin's Q.

2.2.4 Gender Diversity

Gender adalah perbedaan jenis kelamin berdasarkan budaya, di mana laki-laki dan perempuan dibedakan sesuai dengan perannya masing-masing yang dikonstruksikan oleh kultur setempat yang berkaitan dengan peran, sifat, kedudukan, dan posisi dalam masyarakat tersebut. Diversitas gender atau keragaman gender dalam penelitian ini diproksikan dengan keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi. Diversifikasi struktur sumberdaya manusia yang berkaitan dengan ras dan campuran gender seringkali

dipandang sebagai hal penting untuk memaksimalkan sumberdaya penting perusahaan (Siciliano, 1996).

Menurut Kusumatuti dkk. (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah.

Dalam penelitian Teg dan Utami (2013) menjelaskan sehubungan hal-hal positif yang diperoleh dari keberadaan perempuan dalam organisasi, beberapa beberapa isu dapat ditemukan dalam literatur-literatur maupun hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

- a. Gender diversity dipercaya memberikan hal positif terhadap organisasi karena alasannya bahwa perempuan dianggap memiliki “perasaan” kognitif (Krishnan dan Park, 2005). Perasaan kognitif ini memberikan pengaruh terhadap nilai dan keharmonisan organisasi yang dapat mendorong sharing informasi dan sumber daya, memfasilitasi konflik dan memberikan kepemimpinan demokratik yang lebih baik.
- b. Kehadiran perempuan dalam tim manajemen puncak dianggap melalui persaingan relatif ketat dengan laki-laki, oleh karenanya perempuan telah melalui tantangan terhadap hirarki yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki. Pencapaian ini memberikan keunggulan-keunggulan secara psikologis, meningkatkan interaksi antar rekan, dan posisi yang dihormati dalam lingkungan perusahaan. Peningkatan kreatifitas dan inovasi sepertinya terjadi

ketika gender diversity ada atau lebih tinggi di tim manajemen puncak (Cox. Jr., 1991).

2.2.5 Remunerasi Direksi

Remunerasi memiliki makna yang luas, tidak hanya berupa gaji tapi juga dapat berupa barang atau saham dan properti. Remunerasi dibagi menjadi tiga komponen yaitu, pembayaran langsung, pembayaran tidak langsung, dan ganjaran non finansial. Pembayaran langsung berupa gaji, insentif dan bonus. Pembayaran tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi sedangkan ganjaran non finansial berupa tugas-tugas yang menarik (Milkovich dan Newman, (1999) dalam Armas 2016)

Menurut Samsudin (2006) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
2. Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.
3. Memajukan Lembaga atau Perusahaan Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolok ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau

memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

4. Meningkatkan Produktivitas Kerja Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif.

Milkovich dan Newman (1999) menyebutkan bahwa remunerasi mengacu pada segala bentuk keuntungan baik bersifat finansial (transaksional) maupun nonfinansial (relasional). Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik karyawan yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan karyawan yang berkualitas, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, di mana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.

2.3 Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Gender Diversity terhadap Kinerja Perusahaan

Teori keagenan menjelaskan bagaimana hubungan antara manajemen perusahaan dan pemegang saham. Berdasarkan teori keagenan yang berfokus pada pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja para manajemen untuk dapat berperilaku secara jujur dan mengutamakan tata kelola yang baik. Tidak sedikit perusahaan mengalami masalah keagenan yang menimbulkan polemik terhadap pengambilan keputusan perusahaan. Diversitas perusahaan khususnya gender diperlukan untuk membatasi masalah tersebut. Keberagaman gender dalam dewan direksi diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih yang dimiliki organisasi

sehingga informasi tersebut dapat digunakan untuk mengambil keputusan-keputusan penting yang dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Seperti yang dikutip oleh Darmadi (2011), ada beberapa pendapat yang mendukung bahwa *gender diversity* dapat membawa keuntungan pada perusahaan yaitu pendapat bahwa perempuan dianggap memiliki “*feeling*” gaya kognitif yang berfokus pada keselarasan (Hurst et al, 1989) dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (Early dan Mosakowski, 2000). Mereka juga dianggap “sulit” untuk memperoleh kursi dalam Komisaris dan Direksi karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan, sehingga hal itu merupakan suatu kehormatan (Krishnan dan Park, 2005). Selain itu, dengan *gender diversity* akan menyebabkan peningkatan kreativitas dan inovasi (Campbell dan Minguez-Vera, 2008). Anggota dewan perempuan biasanya juga sangat menjalankan peran mereka lebih serius dan lebih baik dalam mempersiapkan diri untuk pertemuan (Izraeli, 2000). Tetapi mereka cenderung meminta pertanyaan lebih lanjut dan lebih banyak berbicara jika ada tiga atau lebih anggota dewan perempuan (Konrad, Kramer dan Erkut, 2008).

Dalam penelitian Darmadi (2011) dengan sampel penelitian yang diambil pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2007 menunjukkan bahwa rata-rata proporsi perempuan yang ada dalam top management adalah rata-rata 11,2%, jumlah tersebut lebih besar dari beberapa negara Eropa seperti Jerman, Perancis, Swiss, dan Spanyol (EPWN, 2006). Hal ini karena sifat pasar modal Indonesia yang relative unik yaitu perusahaan-perusahaan yang banyak dikendalikan keluarga (Claessens et al., 2000). Dengan demikian, sebagian Komisaris dan

Direksi perempuan menepati jabatannya karena ikatan keluarga dengan pemegang saham (Mak dan Kusnadi, 2005; Westhead dan Cowling, 1998). Namun sebaliknya menurut Kusumastuti et al, (2007) di Indonesia keberadaan wanita dalam puncak manajemen masih dianggap remeh karena laki laki dianggap lebih pantas menduduki jabatan penting dalam perusahaan (Kusumastuti, et al. 2007).

Sandro Armas (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Gender diversity, Remunerasi direksi dan Struktur kepemilikan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *return on equity* (ROE) dan rasio tobin's q, dengan hasil penelitian diversitas gender, remunerasi direksi, dan struktur kepemilikan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan return on equity (ROE) dan rasio tobin's q. Penelitian Carter et al (2003) meneliti 500 perusahaan *Fortune* pada tahun 1998-2002 dengan metode statistic cross section fixed effects dan estimasi 3SLS membuktikan jumlah persentase anggota dewan perempuan dan ras minoritas pada anggota dewan dan anggota komite perusahaan dengan Rasio Tobin Q menghasilkan hubungan positif signifikan.

Dalam penelitian yang dilakukan Ararat et al (2010) pada 100 perusahaan yang terdaftar di Istanbul Stock Exchange (ISE) juga menunjukkan hubungan positif signifikan antara Gender dengan kinerja keuangan perusahaan. Selanjutnya dalam penelitian Teg dan Utami (2013) mengenai pengaruh gender, remunerasi terhadap kinerja perusahaan juga menunjukkan gender berpengaruh positif terhadap kinerja pasar dan internal perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keberagaman gender dewan direksi semakin baik kinerja

perusahaan.

H1 : *Gender Diversity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.3.2. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perusahaan

Salah satu cara principal dalam memotivasi para manajemen dengan memberikan remunerasi sebagai bonus dari hasil kinerja terhadap perusahaan. Dengan adanya pemberian remunerasi diharapkan mampu memberikan semangat bagi manajemen untuk bekerja secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Pemberian remunerasi yang tinggi diharapkan dapat memberikan feedback yang baik pula bagi perusahaan. Nawawi, dalam Retnaningsih (2007) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Pemberian remunerasi bagi karyawan merupakan hal pokok untuk membangun motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal sehingga kinerja perusahaan akan meningkat. Teori keagenan berfungsi untuk mengawasi dan mengendalikan kinerja manajemen dalam menjalankan perusahaan.

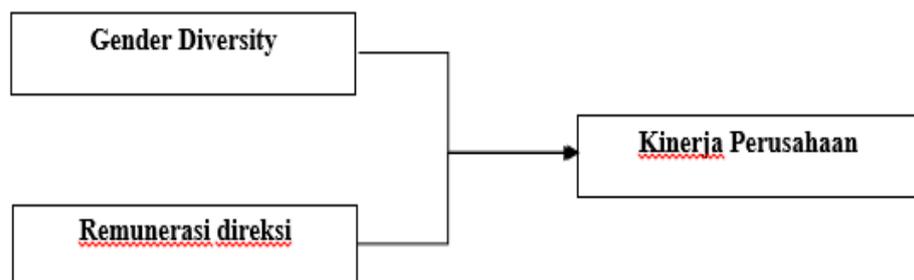
Dalam penelitian Brick et. al (2005) ditemukan adanya pengaruh signifikan positif antara remunerasi dengan kinerja perusahaan. Masih memakai penelitian dengan variable yang sama, penelitian Stapledon (2008) menemukan hal senada, bahwa ada pengaruh kuat positif antara remunerasi CEO di Amerika Serikat terhadap kinerja perusahaan. Di Indonesia, masih relatif sedikit penelitian mengenai efektifitas remunerasi direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pemberian remunerasi yang sesuai dengan keinginan manajemen dapat memberikan semangat bagi paramanajemen untuk dapat bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan secara maksimal. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibentuklah hipotesis kedua sebagai berikut

H2 : Remunerasi direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.4 Kerangka penelitian

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, dapat digambarkan rerangka penelitian yang tersaji di bawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel dimana dua sebagai variabel independen dan satu sebagai variabel dependen. Untuk variabel independen meliputi : *Gender Diversity* (X_1) dan Remunerasi direksi (X_2) sedangkan variabel dependend dalam penelitian ini adalah Kinerja Perusahaan (Y). Kerangka berpikir diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Variabel X1, dan X2 diduga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini. Teori keagenan menjelaskan bagaimana hubungan antara manajemen perusahaan dan pemegang saham. Berdasarkan teori keagenan yang berfokus pada pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja para manajemen untuk dapat berperilaku secara jujur dan mengutamakan tata kelola yang baik. Tidak sedikit perusahaan mengalami masalah keagenan yang menimbulkan polemik terhadap pengambilan keputusan perusahaan. Diversitas perusahaan khususnya gender diperlukan untuk membatasi masalah tersebut. Dengan adanya perempuan dalam struktur dewan diharapkan akan membantu dalam proses pengambilan keputusan yang tepat dengan resiko yang lebih rendah, dengan pengambilan keputusan yang tepat tentunya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain diversitas gender dengan adanya pemberian remunerasi akan memberikan motivasi bagi para dewan komisaris dan direksi agar bekerja secara maksimal dan bersungguh-sungguh yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.