

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Brahma, dkk (2020) berhasil menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keragaman gender, usia, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja keuangan. Namun, hasilnya menjadi sangat signifikan dan tegas ketika tiga atau lebih perempuan diangkat ke dewan dibandingkan dengan penunjukan dua atau kurang perempuan. Penelitian ini menggunakan proksi *return on assets* dan Tobins'Q untuk menghitung kinerja keuangan dan nilai perusahaan pada perusahaan *Financial Times Stock Exchange* (FTSE) 100 di Inggris. Data berupa laporan keuangan dikumpulkan melalui website Bloomberg. Peneliti menggunakan metode analisis regresi data panel untuk mengelola data penelitian dengan estimasi Generalized Method of Moment (GMM).

Penelitian kedua oleh Fernández-Temprano dan Tejerina-Gaite (2020), berhasil membuktikan bahwa keragaman usia secara konsisten memiliki pengaruh positif terhadap *return on assets*. Karena direktur pengawas, eksekutif, dan anggota dewan yang lebih tua cenderung lebih menghindari risiko. Campuran kebangsaan di antara direktur eksekutif menunjukkan dampak positif yang sangat konsisten dan signifikan terhadap *return on assets*. Namun tidak terdapat bukti apa pun tentang kemungkinan hubungan antara masa jabatan di dewan direksi atau keragaman gender dan *return on assets*. Data penelitian diambil dari laporan keuangan 87 perusahaan sampel non-keuangan di Spanyol yang berikutnya di olah menggunakan metode analisa regresi data panel.

Penelitian ketiga oleh Naseem, dkk (2020) menunjukkan bahwa karakteristik CEO seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan keuangan perusahaan dan berikutnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain karakteristik CEO tersebut, para peneliti juga berusaha mencari hubungan antara dualitas CEO dan masa kerja CEO terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan data yang terkumpul diolah menggunakan regresi data panel dengan asumsi efek tetap. Pengukuran kinerja perusahaan menggunakan rasio Tobins'Q, dan data para CEO dikumpulkan dari 179 perusahaan di Pakistan tahun 2009 hingga tahun 2015. Penelitian ini juga memiliki variable mediasi yaitu struktur modal.

Penelitian keempat oleh Kaur dan Singh (2018) bermaksud untuk menyelami hubungan antara karakteristik CEO yaitu gender, dualitas, kebangsaan, remunerasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan *return on assets*. Sampel final yang digunakan oleh peneliti adalah 329 perusahaan teratas di India selama periode 2012 hingga 2016. Metode analisis yang dipakai yaitu analisis regresi data panel. Kesimpulannya menunjukkan bahwa CEO berkebangsaan asing bertautan negatif dengan *return on assets*, sementara remunerasi CEO memiliki tautan positif dengan kinerja perusahaan. Namun dualitas CEO, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin tidak memiliki tautan yang signifikan terhadap *return on assets*.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Lestari dan Mutmainah (2020) bertujuan untuk menelaah pengaruh keberagaman gender, usia, masa jabatan, dan pengaruh etnis tionghoa terhadap kinerja keuangan yang diprosikan dengan *current ratio*. Populasi penelitian yang dipakai yaitu perusahaan sektor manufaktur

industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015 sampai tahun 2018. Sampel final yang didapatkan sebanyak 12 perusahaan yang dipilah menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender dan keberadaan anggota dewan yang memiliki etnis Tionghoa tidak memiliki tautan terhadap kinerja keuangan. Perbedaan usia pada komposisi dewan komisaris memiliki tautan positif terhadap kinerja keuangan, namun perbedaan usia pada komposisi dewan direksi ternyata memiliki tautan yang negatif terhadap kinerja keuangan. Keberagaman masa jabatan pada komposisi dewan komisaris memiliki tautan negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan pada komposisi dewan direksi tidak adanya tautan antara perbedaan masa kerja terhadap kinerja keuangan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Susanti, dkk (2018) ingin memastikan pengaruh keberagaman demografis anggota dewan komisaris terhadap kemampuan perusahaan menghasilkan laba. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender, diversitas *tenure*, dan pendidikan anggota dewan komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kemampuan perusahaan menghasilkan laba. Namun diversitas usia para anggota dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas. Penelitian ini mengimplementasikan metode pengujian data panel dengan media Eviews. Sampel final yang dipakai oleh para peneliti yakni 22 perusahaan perbankan yang listing di Bursa Efek Indonesia.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 *Upper Echelons Theory***

*The Upper Echelons Theory* atau yang bisa disebut dengan teori eselon atas pertamakali dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984). Teori ini membahas

fenomena penting mengenai *financial behavior*. Teori ini menyatakan bahwa atribut atau sifat latar belakang yang dimiliki para eksekutif menentukan hasil organisasi yang mereka jalankan, kemungkinan tindakan yang akan mereka lakukan demi organisasi, dan tingkat kinerja yang akan dicapai organisasi.

Premis dalam teori ini menunjukkan bahwa semakin sulit keputusan atau tindakan strategis yang harus diambil oleh para manajer puncak, semakin penting karakteristik individu dari manajer puncak. Karakteristik ini misalnya jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman. Menurut Nielsen (2010) dalam Kaur dan Singh (2018), teori ini mengakui bahwa karakteristik para eksekutif yang berbeda akan memberikan dampak pada struktur dan strategi perusahaan. Kemudian hal ini secara langsung akan berdampak pada tindakan strategis perusahaan dan kinerja organisasi.

### **2.2.2 Teori Agensi**

Teori agensi oleh Jensen & Meckling (1976) menjelaskan tentang konflik hubungan antara prinsipal (pihak yang menanamkan modal pada perusahaan) dan agen (pihak yang dipekerjakan oleh prinsipal dan bertanggungjawab kepada prinsipal untuk menyampaikan informasi dan mengambil keputusan). Untuk mengatasi konflik diantara kedua pihak, muncul biaya agensi. Biaya agensi disini terbagi menjadi tiga, yaitu *monitoring solution*, *bonding solution* dan *incentive solution*. Dimana *monitoring solution* dapat dilakukan dengan adanya keragaman dalam dewan perusahaan yang akan memaksimalkan fungsi pemantauan. Keragaman cenderung meningkatkan independensi dewan karena karakteristik dan latar belakang yang berbeda yang terdiversifikasi dapat menghasilkan pemantauan yang efektif, kemudian menurunkan biaya agensi (Song dkk., 2020). Keragaman dalam hal ini

dibedakan menjadi dua, yaitu keragaman yang mudah diamati atau disebut dengan keragaman demografis seperti jenis kelamin dan keragaman yang tidak tampak seperti keterampilan dan kapasitas pengetahuan seseorang (Kusuma dkk., 2018).

### **2.2.3 Blau Index**

*Blau index* merupakan perhitungan yang ditujukan untuk mengetahui keanekaragaman demografis yang dimiliki oleh dewan direksi, subjek atau objek penelitian lainnya. *Blau index* menunjukkan jumlah hasil kuadrat dari nilai beberapa kelompok pecahan yang berhubungan dengan karakteristik demografis subjek penelitian yang meliputi gender, usia, pendidikan, etnis, dan masih banyak lainnya. Nilai kuadrat dari nilai sejumlah kelompok pecahan mengenai karakteristik demografis seperti gender yang meliputi pria dan wanita akan dihasilkan melalui perhitungan *blau index*. Nilai tertinggi *blau index* adalah 1 atau 100% dan nilai terendahnya adalah 0 (nol). Semakin tinggi nilai dari perhitungan *blau index* atau mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendah heterogenitas dalam populasi atau kelompok yang diteliti (Susanti dkk., 2018; Gustiana dkk., 2021).

### **2.2.4 Kinerja Keuangan**

Rudianto, (2013:189) dalam bukunya mengemukakan definisi kinerja keuangan, yaitu merupakan prestasi yang telah dicapai oleh manajemen dalam menjalankan fungsinya mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu guna menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Pengertian kinerja keuangan secara sederhana ialah capaian *financial* perusahaan. Pencapaian yang dapat menggambarkan kinerja keuangan yang baik dapat berupa tingkat penjualan yang

tinggi, laba yang tinggi, dan harga saham yang tinggi yang tertera dalam laporan keuangan (Rahmanto dan Dara, 2020). Semakin meningkat laba perusahaan atas pengelolaan aset yang telah dilakukan oleh manajemen, semakin baik pula kinerja keuangan perusahaan tersebut.

### **2.2.5 Gender Diversity**

*Gender diversity* atau diversitas gender adalah perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Dimana keduanya dibedakan sesuai dengan perannya masing-masing yang dibentuk oleh kultur setempat dan dapat berubah seiring berjalannya waktu (Lestari dan Mutmainah, 2020). Lips (1993:4) mendefinisikan gender sebagai harapan budaya yang ditujukan kepada laki-laki dan perempuan. Perempuan cenderung tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan dan lebih menghindari dari resiko, namun kadang kala sesuatu yang lebih beresiko dapat memberikan hasil yang lebih baik. Laki-laki di sisi lain lebih menyukai tantangan dan tidak ragu dalam mengambil keputusan yang beresiko, namun sikap terburu-buru juga tidak selamanya baik (Fathonah, 2019).

Karakteristik-karakteristik tersebut dapat dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan seiring perkembangan zaman. Tentunya diantara mereka selalu memiliki kelebihan dan kekurangan. Ketika pria dan wanita digabungkan dalam suatu kelompok diharapkan dapat saling melengkapi kekurangan dan menggabungkan kelebihan mereka untuk mengerjakan berbagai pekerjaan agar lebih optimal. Banyak perusahaan pada jaman sekarang sudah memberikan kesempatan bagi wanita untuk menjadi bagian dari posisi atas di perusahaan. Hal ini dapat menguntungkan bagi perusahaan, karena dengan begitu citra perusahaan

menjadi lebih baik sebab tidak adanya diskriminasi antara pria dan wanita di lingkungan perusahaan (Zulkarnain dan Mirawati, 2019).

### **2.2.6 Age Diversity**

Diversitas usia atau yang bisa disebut *age diversity* adalah keragaman usia dalam suatu kelompok. Keragaman usia dalam suatu kelompok bukanlah sesuatu yang baru, apalagi dalam suatu perusahaan. Perbedaan usia diantara dewan perusahaan diharapkan mampu memberikan suasana yang dinamis dan menjadi warna tersendiri dalam perjalanan perusahaan. Perbedaan usia dalam suatu kelompok diharapkan mampu memberikan perspektif pemikiran untuk berbagai isu, terciptanya ide-ide baru yang tidak terduga, dan diharapkan dapat menjembatani penyebaran informasi yang lebih cepat dan dapat menguntungkan perusahaan (Lestari dan Mutmainah, 2020; Fathonah, 2019).

### **2.2.7 Educational Background**

Secara definitif, *educational background* atau latar belakang pendidikan adalah semua tingkat pendidikan yang telah ditempuh baik pendidikan bersifat formal dan didapat dari lembaga formal maupun pendidikan yang bersifat informal (Sudana dan Dwiputri, 2018). Susanti, dkk (2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa tingkat pendidikan setidaknya dapat memberi gambaran tentang sejauh mana level kompetensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Level kompetensi dapat menunjukkan seberapa baik pola berfikir seseorang dalam menjalankan berbagai kegiatan dalam kehidupannya. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang dapat membawa pengaruh bagi pola pikir mereka dan bagaimana cara mereka untuk memecahkan suatu permasalahan di kehidupan

sehari-hari. Dengan demikian, latar belakang pendidikan yang baik sangat diperlukan apalagi untuk seorang anggota dewan direksi yang menjadi pemimpin perusahaan dan panutan bagi karyawan lainnya (Sudana dan Dwiputri, 2018).

## **2.3 Hipotesis**

### **2.3.1 Pengaruh *Gender Diversity* dalam Struktur Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan**

*Gender diversity* adalah istilah untuk persebaran anggota wanita dan pria dalam suatu kelompok, dalam penelitian ini yaitu kelompok dewan direksi (Fathonah, 2019). Berdasarkan premis dalam *Agency Theory*, keberagaman yang ada ditengah dewan akan meningkatkan independensi dewan sehingga dapat memaksimalkan fungsi pengawasan guna mengurangi biaya agensi (Song dkk., 2020). Keberagaman yang dimaksud salah satunya yaitu keberagaman gender. Wanita cenderung dikenal sebagai sosok *feminism* yang memiliki karakteristik sensitif, kompromistis, senang bekerjasama, dan hangat (Ellyanti & Setyawan, 2019). Keberadaan wanita ditengah dewan perusahaan dinilai dapat menyeimbangkan suasana yang kaku dan membawa kinerja perusahaan menjadi semakin baik (Brahma dkk., 2020). Beberapa penelitian empiris membuktikan bahwa diversitas gender yang diukur berdasarkan keberadaan wanita dalam struktur dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan (Triana dan Asri, 2017; Duppati dkk., 2019; Brahma dkk., 2020). Dari argumen ini, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1 : *Gender diversity* dalam struktur dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan.



### **2.3.2 Pengaruh *Age Diversity* dalam Struktur Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan**

Teori eselon atas yang dikemukakan Hambrick dan Mason (1984) mengatakan bahwa karakteristik para eksekutif yang beragam seperti adanya perbedaan rentang usia dalam anggota dewan, akan memberikan dampak pada struktur dan strategi perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Kaur dan Singh, 2018). Usia yang lebih tua dianggap cenderung memiliki pemikiran yang kolot dan tidak mudah mendengar pendapat orang lain namun memiliki pengalaman yang lebih banyak. Usia yang lebih muda dianggap terlalu percaya diri dan tidak memiliki pengalaman, namun cara berfikir yang berani dapat menciptakan ide-ide baru yang tidak terduga (Bodie dkk., 2010:382)

Perbedaan usia didalam anggota dewan dapat berdampak baik dan buruk tergantung individualnya. Ketika mereka dapat saling bersinergi, maka akan membawa dampak baik bagi perusahaan. Penelitian oleh Fernández-Temprano dan Tejerina-Gaite (2020); Song, dkk (2020) menemukan bukti bahwa diversitas usia direktur berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diprosikan dengan *return on assets*. Argumen ini dapat menjadi dasar pengembangan hipotesis berikut:

H2 : *Age diversity* dalam struktur dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

### **2.3.3 Pengaruh *Eductional Background* Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan**

Tidak ada aturan yang menuntut bahwa seorang direktur harus memiliki gelar pascasarjana atau harus menempuh perkuliahan. Namun demikian, tidak banyak orang hari ini yang dapat mencapai puncak tangga perusahaan tanpa menempuh

pendidikan formal (Kaur dan Singh, 2018). Anggota dewan yang memiliki *business educational background* dianggap memiliki wawasan tentang manajerial perusahaan yang lebih banyak, daripada anggota dewan yang menempuh pendidikan tinggi di jurusan yang lainnya. Walaupun banyak jurusan yang juga diberikan pengetahuan mengenai manajerial perusahaan, namun tidak sebanyak yang didapat ketika mengambil spesialisasi bisnis seperti jurusan manajemen, akuntansi, administrasi bisnis, dan lain sebagainya (Sudana dan Dwiputri, 2018).

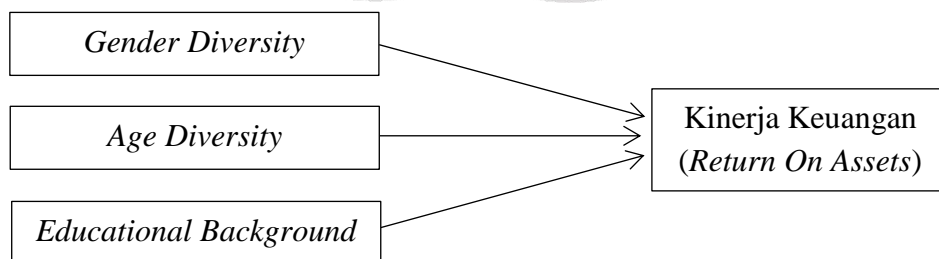
Anggota dewan direksi yang memiliki wawasan bisnis secara mendalam, dianggap mampu mengambil keputusan manajerial yang baik sehingga pada akhirnya kinerja keuangan perusahaan akan meningkat. Penelitian terdahulu telah membuktikan latar belakang pendidikan bisnis dan keuangan dewan direksi berdampak pada kinerja keuangan (Sudana dan Dwiputri, 2018; Naseem dkk., 2020). Uraian di atas dapat menjadi dasar pengembangan hipotesis berikut:

H3 : *Business educational background* dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

#### 2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka pikir adalah suatu hubungan atau kaitan yang mencerminkan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari penelitian yang sedang diteliti.

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**

Berdasarkan pada kerangka pikir di atas, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan. Variabel yang diduga bisa menjadi faktor pada variabel kinerja keuangan adalah *gender diversity*, *age diversity*, dan *educational background* yang dimiliki oleh dewan direksi. Pengujian dirumuskan dalam bentuk hipotesis yang didasarkan pada konsep dari setiap variabel. Peneliti secara harfiah mengaitkan variabel bebas yang diduga dapat mendeteksi variabel terikat dengan mengacu pada teori yang relevan. Untuk dapat menganalisis model di atas, maka alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

