

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Syafiqurrahman et al.(2014) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *corporate governance*. Unsur *corporate governance* yang diteliti antara lain, jumlah rapat dewan komisaris, jumlah rapat dewan direksi, proporsi dewan komisaris independen, dan latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kinerja perbankan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel proporsi dewan komisaris independen tidak memberikan pengaruh terhadap ROA maupun ROE. Hasil pengujian terhadap variabel jumlah rapat dewan komisaris menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap ROA maupun ROE. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan variabel jumlah rapat dewan direksi memberikan pengaruh negatif terhadap ROA maupun ROE.

Penelitian Amin & Sunarjanto (2016) memberikan hasil bahwa usia anggota dewan direksi perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dewan direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja perusahaan, dikarenakan untuk jajaran anggota dewan direksi lebih dibutuhkannya latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan bidang industri perusahaan yang bersangkutan.

Astuti (2017) meneliti tentang pengaruh board diversity yang diukur berdasarkan 4 variabel, yaitu variasi gender, keberadaan warga negara asing, usia dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi, dengan *leveraged* dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol terhadap kinerja perusahaan dalam

perspektif *corporate governance*. Sedangkan kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan *price to book value* sebagai ukuran penilaian. Hasil penelitiannya menunjukkan proporsi dewan direksi wanita, keberadaan warga negara asing, usia dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi tidak memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Dewi (2016) bertujuan menguji pengaruh diversitas dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi (diversitas gender) dan variasi latar belakang pendidikan formal dewan komisaris dan direksi (diversitas pendidikan formal) berpengaruh positif pada nilai perusahaan, namun proporsi komisaris independen tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Variabel kontrol yang diisi oleh ukuran perusahaan juga tidak memberikan pengaruh pada nilai perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Sari, & Susilatri (2017) terkait inovasi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan hasil bahwa inovasi memberikan pengaruh yang positif. Tingkat inovasi perusahaan yang semakin tinggi maka akan memberikan pengaruh yang maksimal terhadap kinerja bisnis suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Fanani (2019) bertujuan untuk menguji inovasi terhadap hubungan pembelajaran organisasi dengan kinerja perusahaan. Penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap inovasi dan kinerja perusahaan, inovasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peran inovasi begitu penting terhadap upaya

penerapan pembelajaran organisasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Desiana (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* pada kinerja karyawan, untuk mengetahui hasil tes dan analisis pengaruh *self-efficacy* pada inovasi, untuk mengetahui hasil tes serta analisis pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya yaitu *self-efficacy* dan inovasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Keagenan

Teori keagenan menyatakan bahwa hubungan keagenan merupakan sebuah persetujuan (kontrak) antara kedua belah pihak, yaitu pihak agen dan pihak prinsipal. Dalam teori ini pihak prinsipal memberikan wewenang kepada pihak agen dalam mengambil keputusan atas nama prinsipal. Dalam hubungan antara manajer dan pemegang saham akan timbul *agency problem*. (Jensen & Meckling, 1976).

Agency problem adalah adanya kemungkinan timbulnya suatu konflik kepentingan antara manajer dengan pemegang saham (Ross, 2012;11). *Agency problem* timbul akibat adanya asimetri informasi. Asimetri informasi merupakan kondisi dimana pihak manajer lebih banyak mengetahui kondisi internal perusahaan dibandingkan dengan pemegang saham. Dalam kondisi tersebut dapat memicu manajer untuk melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan keinginan dan kepentingan pribadi dan mengorbankan kepentingan pemegang saham sehingga memicu terjadinya masalah keagenan (Manossoh, 2016:80).

Pada penelitian ini masalah agensi timbul karena prinsipal tidak selalu bertindak untuk kepentingan manajer perusahaan begitupun sebaliknya. Seperti adanya konflik yang terjadi antara prinsipal dengan manajer dimana pihak prinsipal siap menanggung resiko yang tinggi demi meningkatkan return saham mereka sedangkan pihak manajer cenderung menghindari proyek yang baru dan relatif berisiko demi menjaga reputasi mereka sebagai pengambil keputusan (Chen et al., 2015), yang pada akhirnya akan menyebabkan perusahaan tidak berjalan atau beroperasi sebagaimana yang diharapkan. Sehingga dengan adanya analisis berbagai macam karakteristik dewan direksi dan inovasi diharapkan mampu mengurangi masalah keagensian tersebut dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2.2 Corporate Governance

Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan) digagas pertama kalinya oleh *Cadbury Committee* pada tahun 1992 pada *Cadbury Report*. *Corporate Governance* adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan antara beberapa pihak diantaranya pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, ataupun karyawan serta para pemegang kepentingan (Manossoh, 2016:18).

Corporate Governance yang baik bagi suatu perusahaan seperti yang tertulis dalam pedoman umum *Good Corporate Governance* (GCG). Dibutuhkan untuk menstimulasi terbentuknya pasar yang terbuka, konsisten dan efisien dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu penerapan GCG perlu dibantu oleh tiga pilar yang saling berhubungan, yaitu negara dan perangkatnya selaku regulator, dunia usaha selaku pelaksana pasar, dan masyarakat selaku

pengguna produk dan jasa dalam dunia usaha. *Good Corporate Governance* juga menetapkan bagaimana berbagai pemegang saham dan pemangku kepentingan, manajemen, dan dewan direksi berinteraksi dalam menentukan arah dan kinerja perusahaan (Tertius & Christiawan, 2015).

Prinsip-prinsip *Corporate Governance* yaitu akuntabilitas, responsibilitas, transparansi, independensi serta kewajaran dan kesetaraan dibutuhkan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperdulikan pemangku kepentingan (*stakeholders*) (Manossoh, 2016:23). Para investor yakin bahwa perusahaan yang menerapkan praktek *corporate governance* telah berupaya meminimalkan risiko keputusan yang akan menguntungkan diri sendiri, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan (Mughtar & Darari, 2013).

2.2.3 Karakteristik Dewan Direksi

Dewan direksi merupakan pihak dalam suatu entitas perusahaan yang bertugas menjalankan kepengurusan dan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Anggota dewan direksi ditunjuk dan diangkat oleh rapat umum pemegang saham (RUPS). Kewajiban lain yang dimiliki dewan direksi yaitu bertanggung jawab terhadap urusan perusahaan dengan pihak-pihak diluar perusahaan seperti distributor, konsumen, regulator dan pihak legal. Memegang tanggungjawab yang cukup besar dalam mengatur perusahaan, direksi pada dasarnya berhak mengendalikan dan mengelola sumber daya perusahaan dan dana dari penanam modal atau investor (Amin & Sunarjanto, 2016).

Karakteristik dewan direksi menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan keberagaman karakteristik mengenai

perbedaan dalam sikap dan opini (Araret *et al.*, 2010). Luckerath-Rovers (2010) mendefinisikan keberagaman dalam konteks *corporate governance* sebagai komposisi dewan direksi dan kombinasi dari kualitas, karakteristik, serta keahlian yang berbeda antara individu anggota dewan dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan dan proses lainnya dalam dewan perusahaan.

Menurut Milliken dan Martin (1996) dalam Dewi & Dewi (2016) perbedaan karakteristik dewan direksi yang semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin bervariasi, sehingga semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide dan pendekatan yang tersedia bagi dewan perusahaan, dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kompleks. Adapun karakteristik dewan direksi yang ambil untuk diteliti yaitu latar belakang pendidikan dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi dan usia dewan direksi.

Faktor terpenting dalam menjalankan pekerjaan di suatu perusahaan salah satunya adalah latar belakang pendidikan atau jenjang pendidikan anggota dewan. Pendidikan yang harus ditempuh oleh anggota dewan direksi dalam mengelola manajemen suatu perusahaan adalah seperti keuangan, teknologi informasi, akuntansi, pemasaran dan lain-lain. Dewan direksi akan lebih unggul dalam mengelola, menjalankan dan mengambil keputusan bisnis jika memiliki latar belakang pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis (Kartikaningdyah & Putri, 2017).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 33/POJK.04/2014 dewan direksi wajib mengadakan rapat secara berkala minimal satu bulan satu kali rapat. Rapat direksi dapat berlangsung ketika dihadiri oleh mayoritas anggota direksi.

Mardiyati (2016) menyatakan bahwa rapat dewan direksi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Rapat dewan direksi diharapkan memberikan kesempatan bagi direksi untuk mendiskusikan kinerja perusahaan.

Usia merupakan waktu kehidupan seseorang yang diukur dengan satuan angka atau tahun. Masa dewasa awal adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, masa dewasa madya adalah usia 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut lebih dari 60 tahun. Usia adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Masa dewasa madya adalah menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, selain itu masa ini merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya. Hubungan antara usia dan kinerja memungkinkan terjadinya masalah yang signifikan dimasa mendatang, para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas lebih baik terhadap kualitas pekerjaan mereka khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap pendirian (Astuti, 2017).

2.2.4 Kinerja Perusahaan

Menurut Mardiyati (2016) kinerja perusahaan dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja yang diperoleh perusahaan berdasarkan standar tertentu dalam periode tertentu. Kinerja perusahaan umumnya menggambarkan kondisi sesungguhnya suatu perusahaan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh lebih dan kurangnya tata kelola perusahaan. Semakin lebihnya tata kelola yang diterapkan suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerjanya, sebaliknya semakin kurangnya tata kelola perusahaan maka akan semakin buruk kinerjanya. Kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang penting karena kinerja menggambarkan

kemampuan perusahaan dalam mengatur dan mengendalikan tata kelola perusahaan.

Kinerja perusahaan dihasilkan melalui evaluasi penerapan kebijakan perusahaan. Penilaian terhadap kinerja perusahaan ditujukan untuk menilai dan mengevaluasi tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan kemakmuran pemegang saham atau nilai perusahaan. Seperti yang telah dipaparkan oleh As'ari et al. (2019), bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu perhitungan tingkat efisiensi dan efektivitas dari suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu guna mencapai hasil yang optimal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator ROA (Return ON Asset).

2.2.5 Inovasi

Inovasi perusahaan merupakan perkembangan yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Baik yang berkaitan dengan produk, proses atau administrasi dan juga kinerja perusahaan. Penerapan inovasi dalam sebuah perusahaan dianggap mampu mengikuti perkembangan yang terjadi dalam dunia bisnis. Inovasi mengidentifikasi kebutuhan pelanggan masa kini dan masa mendatang serta mengembangkan solusi baru untuk kebutuhan pelanggan atau konsumen. Misalnya, solusi yang dilakukan adalah menciptakan produk baru, menambah karakter baru pada produk yang telah ada, menghasilkan produk yang unik, mempercepat penyerahan atau pendistribusian produk ke pasar dan lain-lain.

Proses inovasi dapat dilakukan melalui riset pasar untuk mengidentifikasi ukuran pasar dan kebutuhan pelanggan secara spesifik, sehingga perusahaan mampu menciptakan dan menawarkan produk sesuai kebutuhan pelanggan dan pasar. Inovasi juga memberikan kemampuan kepada

perusahaan supaya dapat bertahan karena inovasi dapat memberikan peluang-peluang untuk bias menghadapi persaingan yang terjadi saat ini dan saat yang akan datang (Ningrum et al., 2017).

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Latar belakang pendidikan dewan direksi yaitu dalam bidang apa direksi menyelesaikan pendidikannya semasa hidup sebelum menjabat menjadi anggota dewan (Akpan & Amran, 2014). Hal ini akan berdampak pada pola pikir dan acuan bagi direksi dalam mengambil keputusan kebijakan. Dimana hal tersebut akan berdampak pada hasil kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh anggota dewan direksi memberikan pengaruh pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Astuti, 2017).

Meskipun pendidikan bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang masuk ke dunia bisnis. Direksi yang memiliki basis pendidikan atau disiplin ilmu yang sesuai dengan bidang industri akan lebih mengenal cara bagaimana mencapai suatu hasil yang baik dan dapat menghindari adanya praktek penghasil manajemen oleh sebab itu pengetahuan dan latar belakang dewan direksi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam kinerja perusahaan dan lebih mampu menghasilkan metode pelaporan keuangan dengan lebih efektif (Amin & Sunarjanto, 2016).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi & Dewi (2016) serta penelitian Akpan & Amran (2014) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan formal dewan komisaris dan direksi (diversitas pendidikan formal) berpengaruh

positif pada kinerja perusahaan. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 :Latar belakang pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2.3.2 Pengaruh frekuensi Rapat Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 33/POJK.04/2014 dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, direksi diwajibkan mengadakan rapat secara berkala minimal satu kali setiap bulannya. Rapat direksi dapat dilangsungkan ketika telah dihadiri oleh mayoritas anggota direksi.

Menurut Mardiyati (2016) frekuensi rapat dewan direksi akan memberikan kesempatan bagi para anggota dewan direksi untuk mendiskusikan kondisi sebuah perusahaan. Dengan demikian, frekuensi rapat dewan direksi diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja perusahaan.

Vafeas (1999) menemukan hasil bahwa dewan direksi yang sering mengadakan pertemuan rapat akan mengalami peningkatan kinerja yang signifikan. Direksi yang memiliki lebih banyak waktu luang untuk berunding cenderung membuat keputusan yang lebih baik dalam menanggapi krisis karena penghalang utama dalam pemantauan oleh dewan direksi adalah kendala waktu. Hasil dari pemantauan lebih aktif, yang ditunjukkan oleh peningkatan aktivitas dewan, diharapkan akan dilaksanakan dalam perbaikan pasca pertemuan dalam kinerja (Vafeas, 1999). Dari uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Frekuensi rapat anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Usia anggota dewan direksi sangat berhubungan dengan kebijaksanaan yang dimilikinya. Semakin bertambah usia, semakin meningkat tingkat kebijaksanaan seseorang terhadap kinerja. Maka semakin bertambah banyak usia anggota dewan direksi semakin mereka dapat mempertahankan kepuasan dalam berkarir, mereka dapat lebih fokus terhadap pekerjaan daripada memilih untuk berpindah-pindah tempat kerja.

Astuti (2017) menyatakan bahwa usia dapat menghasilkan pengaruh terhadap kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat berdampak pada nilai perusahaan. Selain itu para pekerja yang usianya lebih tua maka *learning curve* dan pengalamannya berpotensi semakin baik, sehingga produktivitas yang akan dihasilkan oleh para pekerja yang usianya lebih tua akan semakin besar dan yang pada akhirnya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perusahaan (Astuti, 2017). Dari penjelasan tersebut diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2.3.4 Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan

Inovasi merupakan faktor yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing dalam industri global yang semakin berkembang (Yuan & Wen, 2018). Inovasi dibutuhkan bagi suatu perusahaan agar dapat meningkatkan penjualan produk dan mampu meningkatkan produktivitas melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Inovasi

juga diperlukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan produk baru, meningkatkan nilai sebuah produk dan kemungkinan pengurangan sebuah produk (Chen et al., 2015).

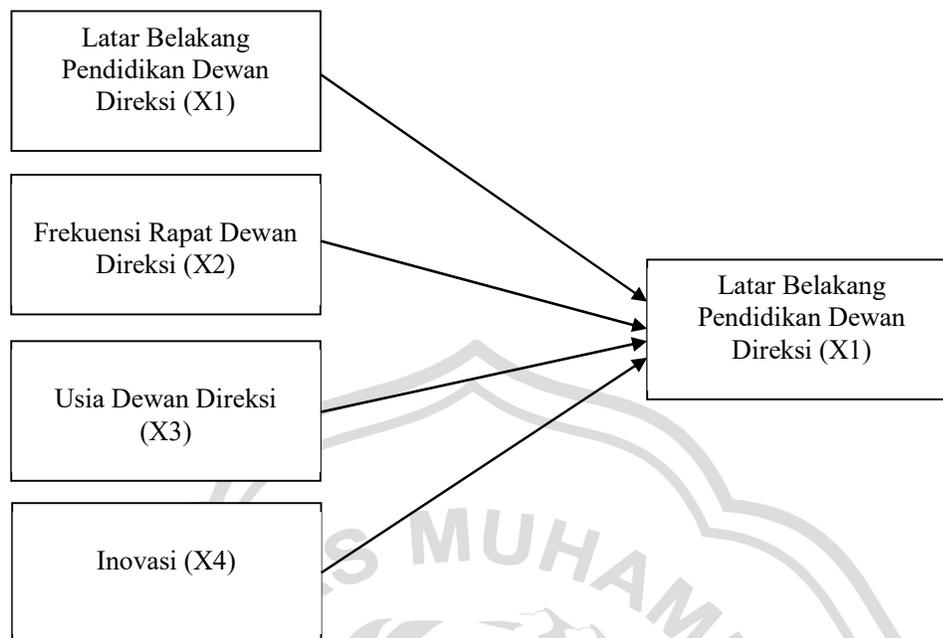
Hasil dari penelitian Ningrum et al. (2017) mengenai inovasi terhadap kinerja perusahaan memberikan *output* bahwa inovasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat dari sebuah inovasi perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja bisnis perusahaan.

Peneliti berpendapat bahwa inovasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan dalam berinvestasi pada R&D, sebagai proxy dari inovasi. Dalam hal ini manajer mungkin menghargai pentingnya R&D untuk pertumbuhan perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 :Inovasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dalam penelitian ini didukung dengan sebuah kerangka pikir yang merupakan landasan konsep dari pemecahan masalah yang diteliti digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Berdasarkan pada kerangka pikir di atas, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi pada kinerja perusahaan. Variabel yang diduga bisa menjadi faktor pada variabel kinerja perusahaan adalah latar belakang pendidikan dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi, usia dewan direksi dan inovasi. Pengujian dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Hipotesis tersebut didasarkan pada konsep dari setiap variabel. Kemudian, secara harfiah peneliti mengaitkan karakteristik dewan direksi dan inovasi sebagai variabel bebas yang diduga dapat mendeteksi kinerja perusahaan sebagai variabel terikat yang mengacu pada teori yang relevan.

Untuk dapat menganalisis model diatas, maka alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.