

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori Agensi atau *Agency Theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara pemilik (prinsipal) dan manajer (agen) yang memiliki bisnis yang harus dikelola dengan baik agar mereka mendapatkan perlakuan terbaik dari prinsipal. Menurut Brigham & Houston (2006) dalam Suryanto & Refianto (2019) manajer diberi kekuasaan oleh pemilik perusahaan, yaitu pemegang saham dengan tujuan untuk pengambilan keputusan, di mana hal ini menimbulkan potensi konflik kepentingan yang dikenal sebagai teori keagenan (*Agency Theory*). Hubungan keagenan terjadi ketika satu atau lebih individual (prinsipal) mempekerjakan seorang individu atau entitas lain (agen) untuk melakukan sejumlah layanan dan mendelegasikan wewenang atau otoritas pengambilan keputusan kepada agen tersebut (Adi & Suwarti, 2022). Teori keagenan menekankan pentingnya pemilik perusahaan (pemegang saham) mengalihkan pengelolaan perusahaan kepada para profesional (agen) yang lebih ahli dalam menjalankan bisnis perusahaan sehari-hari. Tujuan pemisahan manajemen dan kepemilikan perusahaan yaitu untuk memaksimalkan keuntungan bagi pemilik bisnis dengan biaya yang efisien. Sebaliknya, kontrol pemegang saham atas perusahaan dapat memfasilitasi kontrol atas manajemen dan juga mengurangi kemungkinan timbulnya konflik kepentingan. (Lisaiame & Sri, 2018).

Teori keagenan menjelaskan bahwa ada perbedaan tanggung jawab prinsipal dan agen dalam suatu perusahaan yang dapat mengakibatkan masalah keagenan. Masalah keagenan ini terjadi ketika seorang agen di dalam perusahaan, artinya manajemen lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan, dan hal itu dapat merugikan perusahaan. Terjadinya konflik kepentingan antara prinsipal dan agen,

karena kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan principal, sehingga meningkatkan biaya keagenan (*agency cost*) (Suryanto & Refianto, 2019).

Hubungan agensi adalah suatu hubungan kontrak, di mana satu orang atau lebih (principal) bertindak melakukan berbagai jasa atau layanan dengan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada orang lain (agen). Dalam konteks tugas manajemen keuangan, hubungan keagenan terjadi di antara pemilik pemegang saham dan manajer dan/atau antara pemegang saham dan kreditur. Seorang manajer perusahaan dapat membuat keputusan yang bertentangan dengan tujuan perusahaan guna memaksimalkan aset pemegang saham (Adi & Suwarti, 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh M. Jensen & Meckling (2012), hubungan keagenan adalah suatu hubungan yang terjalin antara satu orang atau lebih yaitu pemilik (*principal*) yang melibatkan orang lain yaitu manajer (*agent*) akan dilibatkan untuk mengerjakan nama mereka dengan mendelegasikan wewenang atau otoritas pengambilan keputusan kepada mereka. Hubungan yang terjalin antara pemilik dan manajer menimbulkan masalah yaitu konflik kepentingan antara pemilik (*principal*) yang memiliki perusahaan investee dengan manajer (*agent*) yang menjalankan perusahaan *investee*, yang disebut dengan masalah keagenan. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan membebankan biaya yang disebut biaya keagenan. Jensen & Meckling (2012) mengelompokkan tiga biaya keagenan, yaitu:

1. Pengawasan pengeluaran oleh direktur, yaitu biaya pengawasan manajer oleh pemilik.
2. Biaya Deposit Pialang, yaitu biaya hubungan yang ditanggung manajer jika manajer tidak melakukan tindakan yang merugikan pemilik.

3. Sisa Rugi, yaitu kerugian yang timbul karena adanya perbedaan antara keputusan yang dibuat oleh manajer dan keputusan yang dibuat oleh pemilik, sehingga mengakibatkan berkurangnya kesejahteraan pemilik.

Jensen dan Meckling (1976) dalam Nurhidayah & Akuntansi (2020) menggambarkan hubungan kontak antara manajemen (agen) dengan pemilik (prinsipal). Dimana, prinsipal adalah pihak yang memberikan kuasa dan kewenangan kepada agen untuk bertindak atas prinsipal, dan agen adalah pihak yang diizinkan oleh prinsipal untuk mengurus perusahaan. Oleh sebab itu, agen memiliki banyak informasi mengenai perusahaan dibandingkan dengan prinsipal. Ketidakseimbangan informasi ini biasa disebut sebagai asimetri informasi. Menurut Juwita & Suvi, (2021) teori keagenan dapat mengurangi masalah asimetri informasi yang ada dalam perusahaan.

Menurut Darmawati *et al.*, (2005) dalam Andri Veno (2015) & Nurhidayah & Akuntansi (2020) terdapat tiga asumsi yang mendasari teori keagenan, diantaranya :

1. Asumsi sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki karakter egois, posesif kendala rasional, bukan menyukai risiko.
2. Asumsi organisasi menekankan adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai ukuran efisiensi, dan asimetri informasi antara prinsipal dan agen.
3. Asumsi informasi menunjukkan bahwa informasi adalah komoditas yang dapat diperdagangkan dalam tata kelola perusahaan sebagai bagian dari efektivitas mekanisme untuk meminimalkan konflik keagenan.

Masalah keagenan yang ada dalam perusahaan harus diatasi dengan melakukan pengawasan melalui peningkatan kepemilikan dan memberikan

insentif kepada manajemen dalam perusahaan untuk memantau perusahaan secara berbeda. Hal tersebut penting dilakukan untuk melindungi kepentingan investor, sementara pada waktu yang sama manajemen dapat bertindak sesuai kepentingannya sendiri. Pengurangan atau bahkan penghilangan masalah agensi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (H. Kurniawati & Henny, 2021).

Selain itu, hubungan principal dan agent menjadi hal mendasar dalam menerapkan prinsip *corporate governance* yang baik (Jensen & Mecling, 1976). Teori agensi menjelaskan bahwa keberagaman yang ada di dalam dewan perusahaan dapat mengurangi asimetri informasi yang ada. Sebagai agen, manajer secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan pemilik (*principal*) dengan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Oleh karena itu, terdapat dua kepentingan yang berbeda dalam perusahaan, di mana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang diinginkan (Ali, 2002) dalam (Suryanto & Refianto, 2019).

Teori keagenan secara eksplisit menyatakan bahwa dewan adalah mekanisme tata kelola internal yang penting yang dirancang untuk memantau manajer dan tindakan yang mereka ambil. Dalam kerangka teori keagenan, dewan harus mengejar kepentingan pemilik dan mengurangi masalah keagenan antara pemilik dan manajer (Ozdemir, 2020).

Teori keagenan berkaitan dengan keragaman anggota dewan yang dimiliki oleh perusahaan. Teori agensi merekomendasikan bahwa dewan yang beragam akan lebih mandiri dan lebih mampu membuat sekaligus menjalankan fungsi kontrol mereka. Keanekaragaman dewan dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan menambahkan berbagai macam pemikiran, keahlian, latar belakang, perspektif, dan pengetahuan bisnis, meningkatkan kemampuan dewan untuk mengatasi

berbagai peluang dan tantangan di lingkungan eksternal organisasi (H. Kurniawati & Henny, 2021).

Berdasarkan teori keagenan, keragaman dewan cenderung meningkatkan independensi dewan karena karakteristik dan latar belakang yang berbeda dari anggota dalam dewan yang terdiversifikasi memfasilitasi kemampuan dewan untuk mempertanyakan sistem asli, sedangkan sifat umum dalam dewan tradisional mungkin tidak. Artinya, perspektif yang berbeda dalam dewan yang terdiversifikasi dapat menghasilkan pemantauan yang efektif, yang dapat menurunkan biaya agensi (Song *et al.*, 2020).

2.2 Kinerja Keuangan

Kinerja perusahaan merupakan pencapaian yang dicapai oleh perusahaan, yang dapat dilihat dari kinerja keuangan perusahaan berupa penjualan yang tinggi, laba yang tinggi dan harga saham yang tinggi yang tercantum dalam laporan keuangan. Dimana, kinerja perusahaan merupakan indikator baik buruknya keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan. Manajemen dapat berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternal melalui informasi yang dibutuhkan oleh berbagai pihak yang dilaporkan dalam laporan keuangan perusahaan. Informasi kinerja keuangan tersebut diperlukan untuk mengevaluasi kemungkinan perubahan sumber daya ekonomi yang bisa saja terjadi, yang dapat diuji di masa mendatang dan untuk mengestimasi kapasitas produksi sumber daya yang ada (Ayu *et al.*, 2019) dalam (Fatimah & Widiatmoko, 2022). Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan dapat dilihat di dalam laporan keuangan dengan menggunakan analisis rasio dalam laporan keuangan tahunan.

Menurut Jumingan, (2006) dalam Maria, (2013), kinerja keuangan didefinisikan sebagai suatu proses mengevaluasi secara kritis keuangan suatu organisasi, yaitu mengkaji data, menghitung, mengukur,

menafsirkan, dan memberikan solusi keuangan perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang sesuai, sehingga diharapkan dapat mendorong munculnya motivasi dan rangsangan untuk bekerja lebih efektif dan efisien pada setiap bagian (Mulyadi, 2001) dalam (Maria, 2013). Pencapaian kinerja keuangan yang baik menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat di laporan tahunan keuangan tertentu agar dapat digunakan sebagai perbandingan pada tahun sebelumnya, sehingga dapat dilihat apakah ada kemajuan atau tidak dari tahun ke tahun untuk menunjukkan konsistensi suatu perusahaan (Suaidah, 2020) dalam (Fatimah & Widiatmoko, 2022). Dengan demikian, kinerja keuangan merupakan gambaran mengenai posisi dan keadaan suatu perusahaan yang dianalisis menggunakan alat analisis keuangan untuk dapat lebih mengetahui kondisi keuangan dan pencapaian keuangan yang buruk perusahaan dalam waktu tertentu.

2.2.1 Pengukuran Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan termasuk dalam analisis rasio keuangan yang berguna sebagai penilaian terhadap kondisi keuangan dan kinerja perusahaan yang hasilnya dapat menunjukkan keadaan kesehatan perusahaan (Ayu *et al.*, 2019). Rasio yang digunakan dalam pengukuran kinerja keuangan, yakni:

2.2.1.1 Rasio Profitabilitas

Menurut Hanafi & Halimi (2016), rasio profitabilitas merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan (profitabilitas) pada tingkat penjualan, aktiva, dan modal saham tertentu, dimana rasio ini memberikan ukuran tingkat efisiensi pengelolaan laba perusahaan yang akan diperoleh yang dihasilkan dari penjualan atau pendapatan investasi (Awaloedin *et al.*, 2020). Adapun formula yang digunakan untuk menghitung rasio ini adalah:

1. *Return on Assets* (ROA)

Return on Assets (ROA) merupakan ukuran kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba bersih terhadap tingkat aset tertentu (Hanafi, 2005).

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

2. *Return on Equity* (ROE)

Return on Equity (ROE) merupakan pengembalian tingkat ekuitas yang menunjukkan sejauh mana perusahaan mengelola modalnya sendiri yang secara efektif mengukur tingkat pengembalian berinvestasi yang dilakukan oleh pemilik modal sendiri atau pemegang saham (Savir, 2005).

$$\text{ROE} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Modal Saham}} \times 100\%$$

3. *Net Profit Margin* (NPM)

Net Profit Margin (NPM) merupakan pengukuran margin keuntungan atas penjualan dengan membandingkan rata-rata setelah laba bersih dengan penjualan bersih (Kasmir, 2008).

$$\text{NPM} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100\%$$

4. *Gross Profit Margin* (GPM)

Gross Profit Margin (GPM) merupakan pengukuran kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba yang diperoleh dari laba kotor pada setiap penjualan margin, yang merupakan rasio keuntungan total dan penjualan dalam periode yang sama (Ryanto, 2010).

$$\text{GPM} = \frac{\text{Laba Kotor}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

5. *Return on Sales* (ROS)

Return on Sales (ROS) merupakan pengukuran tingkat pengembalian yang menunjukkan tingkat keuntungan perusahaan setelah membayar biaya produksi variabel seperti upah pekerja, bahan baku, dll sebelum pajak dan bunga (Ryanto, 2010).

$$\text{ROS} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

6. *Return on Investment* (ROI)

Return on Investment (ROI) merupakan pengukuran kemampuan perusahaan dalam produksi total rasio laba terhadap total aset tersedia pada perusahaan yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan yang digunakan untuk menutup investasi yang dikeluarkan (Ryanto, 2010).

$$\text{ROI} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

2.2.1.2 Rasio Likuiditas

Menurut Harahap (2010), rasio likuiditas adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Dimana, untuk memenuhi kewajibannya kapan saja, maka perseroan harus memiliki sarana untuk membayarnya berupa aktiva lancar yang harus melebihi kewajiban yang harus dibayarkan segera dalam bentuk

kewajiban lancar (Awaloedin *et al.*, 2020). Adapun formula yang digunakan untuk menghitung rasio ini adalah:

1. *Current Ratio* (Rasio Lancar)

Current Ratio merupakan hubungan saat ini adalah pengukuran kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban jangka pendek atau hutang yang jatuh tempo pada saat ditagih (Kasmir, 2008).

$$\text{CR} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

2. *Quick Ratio* (Rasio Cepat)

Quick Ratio merupakan pengukuran yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam pembayaran kewajiban atau hutang lancar (utang jangka pendek) dengan aset lancar tanpa mempertimbangkan biaya persediaan (inventaris) (Kasmir, 2008).

$$\text{QR} = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

3. *Cash Ratio* (Rasio Kas)

Cash Ratio merupakan rasio yang mengukur berapa banyak uang kas yang tersedia untuk melunasi hutang. Rasio kas yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan untuk membayar utang jangka pendeknya dengan menggunakan uang tunai. Sebaliknya, rasio kas yang rendah menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kekurangan kas untuk melunasi hutang jangka pendeknya, sehingga perlu menjual aset lancar lainnya untuk menutupi kekurangan kas tersebut (Arsita, 2020).

$$\text{CR} = \frac{\text{Kas} + \text{Setara Kas}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

2.2.1.3 Rasio Solvabilitas

Menurut Kasmir (2010), rasio solvabilitas atau leverage merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur besar kecilnya kekayaan suatu perusahaan yang dibiayai dengan utang. Artinya, berapa banyak hutang yang dimiliki perusahaan dibandingkan dengan asetnya (Awaloedin *et al.*, 2020). Adapun formula yang digunakan untuk menghitung rasio ini adalah:

1. *Debt to Assets Ratio* (DAR)

Debt to Assets Ratio merupakan rasio utang yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total hutang dengan total hutang aktiva. Artinya, seberapa banyak aset perusahaan besar yang dibiayai oleh utang atau seberapa besar pengaruh hutang perusahaan berpengaruh terhadap manajemen aset (Kasmir, 2008).

$$\text{DAR} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

2. *Debt to Equity Ratio* (DER)

Debt to Equity Ratio merupakan rasio digunakan untuk mengevaluasi utang dan ekuitas berdasarkan perbandingan antara semua hutang, termasuk hutang lancar dengan total modal. Rasio ini berguna untuk mengetahui besarnya jumlah dana yang diberikan oleh peminjam (kreditur) dengan pemilik perusahaan. Artinya, rasio ini bekerja untuk mengetahui setiap rupiah modal dibuat untuk jaminan utang (Kasmir, 2008).

$$\text{DER} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

3. *Long-Term Debt to Equity Ratio*

Long-Term Debt to Equity Ratio adalah rasio antara hutang jangka panjang dan ekuitas sendiri yang digunakan untuk mengukur berapa banyak dari setiap rupiah modal ekuitas dijadikan sebagai jaminan utang jangka panjang melalui perbandingan utang jangka panjang dengan modal ekuitas sendiri yang disediakan oleh perusahaan (Arsita, 2021).

$$\text{Long-Term Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{Hutang Jangka Panjang}}{\text{Modal Sendiri}} \times 100\%$$

4. *Times Interest Earned*

Times Interest Earned merupakan persentase bunga yang diperoleh untuk menemukan jumlah bunga. Artinya, kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunganya.

$$\text{Times Interest Earned} = \frac{\text{EBIT}}{\text{Biaya Bunga}} \times 100\%$$

2.2.1.4 Rasio Aktivitas

Menurut Rangkuti (2013), rasio aktivitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur efisiensi/efektivitas perusahaan dengan menggunakan asetnya (Arsita, 2021). Adapun formula yang digunakan untuk menghitung rasio ini adalah:

1. *Inventory turnover ratio* (Rasio Perputaran Persediaan)

Inventory turnover ratio merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa sering atau seberapa lama dana ditempatkan dalam persediaan dalam suatu periode atau berapa lama persediaan rata-rata akan

berubah disimpan dalam stok sampai terjual habis (Hery, 2017).

$$\text{Inventory Turnover Ratio} = \frac{\text{Harga Pokok Penjualan}}{\text{Persediaan}} \times 100\%$$

2. *Total Asset Turnover Ratio* (Rasio Perputaran Total Aktiva)

Total Asset Turnover Ratio merupakan pengukuran efektivitas total aset perusahaan dalam menghasilkan penjualan atau dengan kata lain untuk mengukur berapa banyak penjualan yang akan dihasilkan dari setiap rupiah dana yang termasuk dalam total aset (Hery, 2017).

$$\text{Total Asset Turnover Ratio} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Rata-Rata Total Aset}} \times 100\%$$

3. *Receivable Turnover Ratio* (Rasio Perputaran Piutang Usaha)

Receivable Turnover Ratio merupakan pengukuran seberapa sering dana yang terdapat dalam piutang akan beredar dalam satu periode. Rasio ini mencerminkan kualitas piutang dan kemampuan manajemen dalam mengelola penagihan piutang. Artinya, rasio ini menunjukkan seberapa cepat piutang kas tertagih (Hery, 2017).

$$\text{Receivable Turnover Ratio} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Rata-Rata Piutang Usaha}} \times 100\%$$

Zulkarnain & Mirawati, (2019) mengemukakan bahwa terdapat tujuan pengukuran kinerja keuangan, yakni:

1. Mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera dibayar pada saat ditagih.
2. Mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu jika perusahaan dilikuidasi, kemampuan perusahaan untuk melakukan kewajiban keuangan, dan kewajiban keuangan ini meliputi pembiayaan jangka pendek dan jangka panjang.
3. Mengetahui tingkat profitabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan selama periode waktu tertentu melalui penggunaan aset atau modal secara produktif.
4. Mengetahui tingkat stabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk mengoperasikan dan mempertahankan bisnisnya agar tetap dapat bertahan dengan stabil.

Salah satu analisis rasio keuangan yang sering digunakan dalam penelitian yakni analisis rasio profitabilitas atau analisis kemampuan perusahaan dalam mencapai laba perusahaan. Analisis profitabilitas perusahaan ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam mengelola segala sesuatu yang ada di perusahaan dengan kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan disertai dengan efektivitas perusahaan dalam mengelola segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan yang akan menarik investor untuk menanamkan dananya. Artinya, jika semakin tinggi tingkat profitabilitas maka semakin banyak investor akan berinvestasi dana. Tingkat profitabilitas yang tinggi sebagai indikator kinerja perusahaan yang lebih baik digunakan untuk menilai pengelolaan kinerja perusahaan yang efisien dan efektif (Rahmanto & Daara, 2020).

Jenis rasio profitabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Return On Assets (ROA)*. *Return on Assets (ROA)* merupakan

perbandingan antara laba bersih setelah pajak dengan aset untuk mengukur tingkat pengambilan investasi total (Stoner dan Sirait, 1994) dalam (Darnita, 2012). ROA menunjukkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dari pengguna asetnya dalam hal pendapatan, aset, dan sebagian modal saham. Hal tersebut akan menguntungkan bagi investor karena dapat mengetahui efisiensi perusahaan dalam menghasilkan laba. Semakin besar laba yang dihasilkan perusahaan, maka kinerja keuangan perusahaan yang dihasilkan akan semakin baik juga. Hal tersebut akan meningkatkan daya tarik perusahaan kepada investor, sehingga para investor berniat untuk berinvestasi agar menghasilkan laba yang besar. Sebab, keuntungan yang tinggi juga akan menguntungkan bagi investor (Nurhidayah, 2020).

2.3 Board Diversity

Board diversity merupakan keberagaman dewan dari suatu dewan direksi atau dewan komisaris. *Board diversity* atau keragaman dewan yaitu berkaitan dengan komposisi dewan pada berbagai bentuk, keterampilan, dan perilaku masing-masing anggota dewan selama proses pengambilan keputusan. *Board diversity* merupakan distribusi anggota dewan di dalam sebuah perusahaan. Dimana, semakin besar penyebaran dewan, maka keputusan yang diambil akan lebih tepat mengingat banyaknya alternatif yang tersedia (Zulkarnain & Mirawati, 2019b).

Komposisi dewan yang semakin beragam pada jumlah dewan direksi dan dewan komisaris, maka akan semakin banyak opsi yang tersedia untuk menyelesaikan masalah yang saat ini terjadi di dalam perusahaan. Keberagaman dewan direksi dan dewan komisaris yang dibahas berupa jenis kelamin, kebangsaan, pendidikan dan usia (Bernile *et al.*, 2018), dengan alasan bahwa keragaman ini masih memberikan hasil yang tidak konsisten pada hasil penelitian sebelumnya (H. & H. Kurniawati, 2020). Keberagaman dewan direksi dan dewan komisaris menggambarkan distribusi mengenai perbedaan antara anggota dewan terkait dengan

karakteristik tentang perbedaan sikap dan pendapat. Keberagaman dewan dapat diukur dengan menggunakan: diversitas pendidikan diversitas usia, dan diversitas masa jabatan.

2.3.1 Diversitas Pendidikan

Diversitas pendidikan merupakan wujud keberagaman latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh dewan perusahaan. Pendidikan tinggi anggota dewan dapat berkontribusi pada efektivitas mereka mengenai kualitas yang dimilikinya. Walaupun mereka yang menjabat sebagai dewan direksi dan komisaris tidak memiliki latar belakang dalam pendidikan bisnis, namun jauh lebih baik jika anggota dewan memiliki pengetahuan tentang bisnis dan ekonomi (Kendrila *et al.*, 2022).

Keanekaragaman pendidikan dapat dijelaskan sebagai rangkaian tugas yang berbeda terkait dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota tim sebagai fungsi dari latar belakang pendidikan mereka (Bernile *et al.*, 2018). Tingkat pendidikan sering dipandang sebagai proksi yang baik untuk modal manusia, basis pengetahuan, atau kompetensi intelektual. Manajer puncak perusahaan dipekerjakan mungkin karena kemampuan superior mereka. Kemampuan tersebut terdiri dari karakteristik yang dapat diamati (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) dan karakteristik yang tidak dapat diamati (kepemimpinan dan keterampilan kewirausahaan), dimana karakteristik yang tidak dapat diamati relatif sulit untuk diidentifikasi dan diukur, sedangkan karakteristik yang dapat diamati dapat memainkan peran penting (ADEGBOYEGUN & IGBEKOYI, 2022).

Bantel dan Jackson (1989) dalam (Saerang *et al.*, 2018) menyatakan bahwa tim manajemen puncak dengan tingkat

pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki lebih banyak inovasi. Dimana, latar belakang tingkat pendidikan setiap anggota tim manajemen puncak merupakan suatu hal penting terhadap pengetahuan yang mereka miliki. Meskipun pada saat memasuki dunia bisnis, seseorang tidak harus memiliki latar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, namun akan lebih baik jika anggota tim memiliki pengetahuan tentang ekonomi & bisnis. Adanya pengetahuan tentang bisnis, setidaknya anggota tim memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam mengelola manajemen bisnis, serta membuat suatu keputusan bisnis (Saerang *et al.*, 2018). Diversitas pendidikan dalam dewan diukur menggunakan persamaan:

$$\text{Diversitas Pendidikan} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Pendidikan Ekonomi \& Bisnis}}{\text{Jumlah Anggota Dewan}}$$

2.3.2 Diversitas Usia

Diversitas usia adalah diversitas yang digunakan untuk menilai variabilitas yang lebih besar dalam kognitif, informasi dan nilai, sebab manajer yang lebih muda membutuhkan informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer yang lebih tua dalam menyusun keputusan perusahaan mengenai isu-isu strategis (Saerang *et al.*, 2018). Usia adalah keragaman yang digunakan untuk menilai variasi yang lebih besar dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer muda dianggap memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang tidak sama dengan manajer senior (H. Kurniawati & Henny, 2021). Perusahaan dengan dewan rentang usia yang luas memiliki keunggulan yaitu menciptakan suasana yang dinamis, tenaga kerja dari generasi yang berbeda dengan keterampilan yang berguna

untuk perusahaan. Tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja demografi usia yang berbeda akan menciptakan lingkungan yang dibawa setiap generasi yang memiliki keterampilan dan bakat yang berbeda di perusahaan (Rachmah & Juniar, 2018).

Keragaman usia akan memberikan latar belakang yang berbeda, seperti keragaman dalam hal pengalaman, keterampilan, kemampuan, dan jaringan sosial. Keragaman usia di perusahaan dapat dianggap sebagai proksi untuk perilaku dan level pengambilan risiko pengalaman. Artinya, lebih banyak manajer muda dan anggota dewan lebih cenderung mengambil risiko atas perubahan strategis dan pertumbuhan kinerja perusahaan yang unggul (Wiersema dan Bantel, 1992) dalam (Song *et al.*, 2020).

Selain itu, anggota yang lebih muda dalam organisasi lebih cenderung memiliki kemampuan dalam merancang ide-ide kreatif, namun kurang berminat dalam stabilitas karir dan kurang bersedia menerima situasi saat ini. Di sisi lain, manajer eksekutif dan anggota dewan yang lebih tua memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai kondisi pasar yang beragam, sehingga menghasilkan pengambilan keputusan dan inisiatif yang tepat. Dengan demikian, kekuatan dan kelemahan yang berbeda dari masing-masing kelompok dewan akan menyajikan implikasi diskrit dalam pengambilan keputusan. Keragaman anggota dewan antara anggota dewan muda dan tua yang diperoleh dari keragaman usia dapat menghasilkan efek sinergis yang saling melengkapi kekurangan masing-masing (Song *et al.*, 2020).

Usia anggota dewan senior cenderung menghindari risiko. Sebaliknya, anggota dewan muda bertujuan untuk mengejar sesuatu

dengan risiko tinggi dan strategi pertumbuhan yang inovatif. Masa dewasa seseorang bisa dibagi dalam tiga tahap 1) masa dewasa dini, yaitu di usia 18-40 tahun, 2) dewasa madya, yaitu usia 40-60 tahun, dan 3) dewasa lanjut, yaitu usia 60 tahun hingga saat kematian. Penelitian ini menguji pengaruh usia dewan terhadap kinerja keuangan pada kelompok usia dewasa madya. Diversitas usia dalam dewan diukur menggunakan persamaan:

$$\text{Diversitas Usia} = \frac{\text{Jumlah Umur Anggota Dewan} \geq 50 \text{ Tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan}}$$

2.3.3 Diversitas Masa Jabatan

Masa jabatan atau *tenure* adalah keberagaman masa atau lamanya dewan perusahaan dalam menduduki sebuah jabatan. Dewan perusahaan yang menduduki masa jabatan lebih lama menunjukkan pencapaian kinerja individu yang dimiliki oleh dewan tersebut relatif baik, sehingga terus didukung oleh perusahaan (Susanti, 2018). Masa jabatan dewan dapat meningkatkan kinerja dewan, karena anggota dewan dengan masa jabatan yang lebih lama rentan terhadap tekanan manajer dan dapat mengetahui lebih banyak tentang operasi perusahaan. Masa jabatan pada dewan akan memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar, sebab masa jabatan yang lama memiliki lebih banyak informasi tentang perusahaan (Marciano & Sutejo, 2018).

Dewan yang berpengalaman berasumsi bahwa direktur baru membutuhkan waktu tiga hingga lima tahun untuk mendapatkan pemahaman yang memadai mengenai perusahaan. Keanekaragaman masa jabatan telah terbukti memiliki dampak material pada proses pengambilan keputusan heterogenitas dewan dan keragaman masa jabatan dapat memberikan aliran gagasan

baru yang lebih besar guna menghadapi ancaman yang sebelumnya tidak terduga atau peluang baru (Anggraeni *et al.*, 2016). Diversitas masa jabatan dalam dewan diukur menggunakan persamaan:

$$\text{Diversitas Masa Jabatan} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan dengan Tenure} \geq 5 \text{ tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan}}$$

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

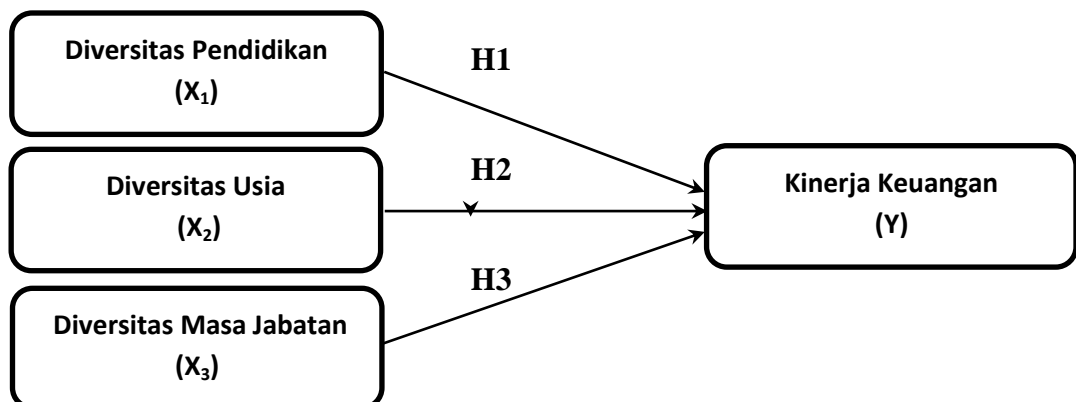
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raj Aggarwala, Varun Jindal, & Rama Seth (2019)	<i>Board diversity and firm performance: The role of business group affiliation</i>	Independen: Keragaman Demografis (jenis kelamin, kualifikasi pendidikan, usia, masa jabatan) & Keragaman Struktural (status independensi) Dependen: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menyatakan bahwa keragaman demografi dewan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan & keragaman struktural dewan memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan
2	Josua Tarigan, Christoforus Hervindra, & Saarce	<i>Does Board Diversity Influence Financial</i>	Independen: Keragaman jenis kelamin, keragaman kewarganegaraan dan keragaman tingkat	Hasil penelitian menyatakan bahwa - Keragaman Gender berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan,

	Elsye Hatane, (2018)	<i>Performance?</i>	pendidikan Dependen: Kinerja Keuangan	- Keragaman Kewarganegaraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan, & - Keberagaman Pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Keuangan
3	Herni Kurniawati & Henny Henny, (2021)	<i>The Influence of Gender, Nation, Education, and Age of Board Members on the Company's Financial Performance</i>	Independen: Jenis Kelamin, Kewarganegaraan, Latar belakang Pendidikan, dan Usia Dependen: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Kewarganegaraan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan & Latar belakang pendidikan anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan.
4	Istya Dwi Rima Putri, Faqiatul Mariya Waharini, & Anissa Hakim Purwantini, (2020)	Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Independen: Gender, Usia, Kebangsaan Asing Dependen: Kinerja Keuangan Perusahaan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Gender & Kebangsaan Asing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan
5	Lilis Gustiana, Yeasy Darmayanti,	Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi	Independen: Usia, Latar Belakang Pendidikan, & Masa	Hasil penelitian menyatakan bahwa: Diversitas usia dewan komisaris & diversitas masa jabatan dewan komisaris

	& Meihendri, (2021)	Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Periode 2014- 2018	Jabatan Dewan Komisaris. Serta, Usia, Latar Belakang Pendidikan, & Masa Jabatan Dewan Direksi Dependen: Kinerja Keuangan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur. Diversitas usia dewan direksi & diversitas masa jabatan dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur.
--	---------------------------	---	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja keuangan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Diversitas Pendidikan terhadap Kinerja Keuangan

Latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh anggota dewan dapat mempengaruhi keterlibatannya dalam pengoperasian dan ketersediaannya kepada investor mengenai kualitas mereka. Walaupun yang menjalankan tugas sebagai direksi dan dewan

komisaris bukan yang memiliki latar belakang pendidikan bisnis, namun sebaiknya anggota dewan tersebut memiliki pengetahuan tentang bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018).

Diversitas latar belakang pendidikan yang dimiliki seluruh anggota organisasi akan berdampak pada kinerja perusahaan. Konsistensi antar bidang pekerjaan dengan tanggung jawab yang mereka miliki pada pekerjaan akan mendorong perbaikan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja seluruh anggota organisasi akan menunjukkan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu yang menunjukkan kinerja perusahaan yaitu dengan meningkatnya kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba (Buana & Patrisia, 2021).

Berdasarkan teori ketergantungan sumber sumber daya, dewan dapat menjadi sumber daya strategis bagi perusahaan. Dengan demikian, kualifikasi pendidikan tingkat tinggi akan berfungsi sebagai sumber daya strategis perusahaan. Anggota dewan perusahaan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan menguntungkan perusahaan, karena memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih luas, sehingga dapat memberikan jangkauan yang luas untuk masalah yang lebih serius (Marciano & Sutejo, 2018).

Latar belakang pendidikan dewan perusahaan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, meskipun tidak wajib bagi seseorang yang berpendidikan untuk masuk ke dunia bisnis, tetapi karena kebutuhan perusahaan akan latar belakang pendidikan yang terus berubah dari waktu ke waktu (Kendrila *et al.*, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan Herni Kurniawati, (2020) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis:

H1: Diversitas Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan

2.6.2 Pengaruh Diversitas Usia terhadap Kinerja Keuangan

Diversitas usia merupakan diversitas yang digunakan untuk menilai variasi kognitif, informasi, dan nilai yang lebih besar. Hal tersebut berdasarkan pada manajer yang berusia lebih muda akan mempunyai informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer yang berusia lebih tua ketika membuat keputusan perusahaan tentang isu-isu strategis (Saerang *et al.*, 2018). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan demografi usia yang berbeda akan menciptakan lingkungan, di mana setiap generasi akan membawa ide, keterampilan dan bakat berbeda dalam perusahaan (Ramadhanty *et al.*, 2019).

Berdasarkan teori ketergantungan sumber daya, dijelaskan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Dimana, berdasarkan teori tersebut diversitas usia ditujukan untuk mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi guna menciptakan kemakmuran. Masa dewasa seseorang bisa dibagi dalam tiga tahap diantaranya 1) masa dewasa dini, yaitu di usia 18-40 tahun, 2) dewasa madya, yaitu usia 40-60 tahun, dan 3) dewasa lanjut, yaitu usia 60 tahun hingga saat kematian. Jika dilihat diantara tahap dewasa seseorang yang terkait dengan kinerja, orang yang berada di kelompok usia dewasa madya (tengah) adalah periode ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan terhadap karir mereka. Dimana, mereka cenderung fokus pada pekerjaan daripada berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa

usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan, yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan (Kendrila *et al.*, 2022).

Adanya keragaman usia di antara anggota dewan perusahaan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanty *et al.*, (2019) menyatakan *age diversity* memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja keuangan. Dimana, karyawan yang lebih muda cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang penggunaan teknologi media bisnis. Sedangkan, karyawan yang lebih tua memiliki keterampilan interpersonal yang lebih baik dalam lingkungan komunikasi tradisional (Ramadhanty *et al.*, 2019). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis:

H2: Diversitas Usia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan

2.6.3 Pengaruh Diversitas Masa Jabatan terhadap Kinerja Keuangan

Diversitas masa jabatan pada dewan direksi dan dewan komisaris diangkat dalam jangka waktu tertentu, yang nantinya dapat diangkat kembali. Menurut Rahma & Aldi, (2020) menyatakan keberagaman posisi atau masa jabatan menunjukkan keberhasilan di tempat kerja. Keberagaman masa jabatan dewan direksi dan dewan komisaris yang lama diyakini secara individual memiliki kredibilitas yang baik dalam diri mereka selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, dewan melakukan kebijakan untuk mengelola melalui prestasi guna memperpanjang masa jabatan.

Berdasarkan teori ketergantungan sumber daya bahwa keberagaman kepemilikan masa jabatan meningkatkan keunggulan

kompetitif perusahaan. Dimana, keberagaman masa jabatan dalam dewan perusahaan lebih penting dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada dewan dengan masa jabatan yang homogen (Khan *et al.*, 2019). Dewan dengan masa jabatan yang beragam akan lebih memahami operasi perusahaan, lebih familiar dengan peraturan perusahaan, dan mengungkapkan informasi asimetris (Khan *et al.*, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmah & Juniar, (2018) menyatakan *tenure diversity* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan. Selain itu, Rockey & Zakir, (2020) menemukan bahwa masa jabatan atau *tenure* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa masa jabatan anggota dewan semakin mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Perpanjangan masa jabatan dewan menunjukkan program kerja yang belum selesai atau mempertimbangkan keberhasilan anggota dewan dalam melaksanakan tugasnya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

H3: Diversitas Masa Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan