

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Agensi

Hubungan keagenan adalah hubungan antara prinsipal (principal) dengan agen (agent) yang di dalamnya agen bertindak atas nama dan untuk kepentingan prinsipal dan atas tindakannya tersebut agen mendapat imbalan tertentu (Suwardjono, 2011) dalam (Apriada & Sadha, 2013). Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (agent) dengan investor (principal). Manajer merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Untuk itu manajemen diberikan kekuasaan untuk membuat keputusan bagi kepentingan terbaik pemegang saham. Oleh karena itu, manajemen mempertanggungjawabkan wajib semua upayanya kepada pemegang saham.

Asimetri informasi antara manajemen (agent) dengan pemegang saham (principal) dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan tindakan opportunistik. Konflik kepentingan antara prinsipal dan agen terjadi karena kemungkinan agen tidak selalu berbuat sesuai dengan kepentingan prinsipal. Terjadinya konflik kepentingan tersebut disebut dengan masalah agensi (agency conflict) (Belkaoui & Riahi, 2011) dalam (Apriada & Sadha, 2013). Masalah agensi ini dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama, dikenal sebagai adverse selection (keputusan merugikan), terjadi jika seorang agen gagal memberikan kemampuannya. Kedua, dikenal sebagai moral hazard, yaitu kondisi lingkungan di mana agen melalaikan tanggungjawab, atau bertindak untuk kepentingannya sendiri atau bertentangan dengan kepentingan prinsipal perusahaan (Hadiprajitno, 2013).

Jensen dan Meckling (1976) telah menemukan bahwa kepemilikan manajerial yang lebih besar akan menurunkan biaya keagenan. Dengan dimulai dengan menggambarkan perusahaan yang dikelola oleh 100% pemiliknya sendiri, maka biaya keagenan bisa tidak ada. Hal ini bertentangan dengan argumen Shleifer dan

Vishny (1997) yang menemukan bahwa kepemilikan yang sangat tinggi menyebabkan terjadinya pembentengan (*entrenchment*), yaitu tindakan yang bertujuan untuk mengamankan kepentingan pemegang saham mayoritas tersebut, tetapi seharusnya dinikmati oleh manajer dan biayanya dibebankan kepada pemilik juga. Kedua pandangan ini merupakan teori efek pemantauan (*monitoring effect theory*) dan teori pembentengan manajerial (*managerial entrenchment theory*).

Berdasarkan teori agensi dapat dijelaskan fenomena masalah agensi yang terjadi di Indonesia, khususnya pada struktur kepemilikan (Villalonga & Amit, 2006) dalam (Wiranata & Nugrahanti, 2013) terdapat dua jenis masalah agensi, yaitu Agency Problem I menjelaskan bahwa manajer mengendalikan perusahaan dan masalah agensi terjadi antara pemegang saham dan manajer, seperti yang dinyatakan oleh Shleifer dan Vishny (1997).

Sedangkan Agency Problem II terjadi ketika pemegang saham mengelompokkan diri menjadi pemegang saham pengendali untuk mengawasi manajer agar menjalankan perusahaan demi kepentingan terbaik bagi pemegang saham. Akan tetapi, pemegang saham pengendali (mayoritas) meminta manajer untuk membuat keputusan yang menguntungkan diri sendiri seperti pembagian dividen khusus. Hal ini merugikan pemegang saham non pengendali (minoritas). Oleh karena itu dalam kondisi tersebut, masalah agensi terjadi antara pemegang saham pengendali dan pemegang saham non pengendali atau pemegang saham mayoritas dengan minoritas.

(Bathala et al., 1994) dalam (Firhat, 2012) berpendapat bahwa untuk mengurangi biaya agensi dapat dilakukan dengan beberapa diantaranya yaitu kepemilikan manajemen cara, peningkatan (*insider ownership*), meningkatkan *dividend payout ratio*, peningkatan pembiayaan melalui utang yang berdampak pada penurunan besarnya konflik antara pemegang saham dengan manajemen karena investor institusional sebagai *monitoring agents*. Sedangkan menurut (Shleifer & Vishny, 1997) dalam (Firhat, 2012), masalah agensi dapat diminimalkan melalui penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

2.2 Kinerja Perusahaan

Pengukuran kinerja secara garis besar dikelompokkan menjadi dua, yaitu pengukuran non finansial dan finansial. Kinerja non finansial adalah pengukuran kinerja dengan menggunakan informasi-informasi non finansial yang lebih dititik beratkan dari segi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sedangkan pengukuran kinerja secara finansial adalah penggunaan informasi-informasi keuangan dalam mengukur suatu kinerja perusahaan. Informasi keuangan yang lazim digunakan adalah laporan rugi laba dan neraca (F. R. Sari, 2010). Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja juga merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di mana pun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk jangka panjang (Rivai & Sagala, 2013).

Analisis rasio keuangan dibagi kedalam tiga area penting yang diproksikan oleh 3 Variabel kinerja keuangan yaitu ROA, ROE, dan Tobin's Q. Return on Asset (ROA) dan return on equity (ROE) adalah dua ukuran kinerja keuangan berdasarkan pendekatan akuntansi sedangkan Tobin's Q merupakan pengukuran kinerja keuangan pendekatan pasar. Namun variabel Tobin's Q cenderung lebih objektif dibanding ukuran berdasarkan pendekatan akuntansi, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak terkontrol. Tobin's Q juga merupakan ukuran yang lebih teliti karena memberikan gambaran yang tidak hanya pada aspek fundamental, namun juga sejauh mana pasar menilai perusahaan dari berbagai aspek yang dilihat oleh pihak luar termasuk investor (Fadillah, 2017).

Tobin's Q adalah indikator untuk mengukur kinerja perusahaan yang menunjukkan suatu proforma manajemen dalam mengelola aktivitas perusahaan. Rasio ini merupakan konsep yang berharga karena menunjukkan estimasi pasar keuangan saat ini tentang nilai hasil pengembalian dari setiap dolar investasi. Mokhtari, et al (2013) menyebutkan bahwa rasio Tobin's Q digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai kinerja perusahaan. Apabila rasio hasil perhitungan Tobin's Q > 1 , artinya terdapat insentif yang kuat untuk melakukan investasi, yang berarti peluang pertumbuhan yang berharga bagi perusahaan. Penurunan rasio Tobin's Q dari waktu ke waktu merupakan pencerminan penurunan nilai perusahaan (Dewata et al., 2018).

2.3 Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan manajerial merupakan suatu kepemilikan saham oleh manajemen perusahaan itu sendiri yang dapat diukur dengan presentase jumlah saham yang dimiliki manajerial dari keseluruhan persentase saham perusahaan yang ada (Sujono & Soebiantoro, 2007). Kepemilikan manajerial di kemudian hari akan mensejajarkan kepentingan manajemen dan pemegang saham sehingga akan memperoleh manfaat langsung dari keputusan yang diambil serta menanggung kerugian sebagai konsekuensi dari pengambilan keputusan yang salah (Marcus & Bodie, 2006).

Kepemilikan manajerial merupakan juga merupakan jumlah saham yang dimiliki oleh pihak manajemen (manajer). Kepemilikan saham manajerial dapat membantu penyatuan kepentingan antara pemegang saham dengan manajer. Semakin meningkat proporsi kepemilikan saham manajerial maka semakin baik kinerja perusahaan. Pada perusahaan dengan kepemilikan manajerial, manajer yang sekaligus pemegang saham tentunya akan menyelaraskan kepentingannya sebagai manajer dengan kepentingannya sebagai pemegang saham. Sementara dalam perusahaan tanpa kepemilikan manajerial, manajer yang bukan pemegang saham kemungkinan hanya mementingkan kepentingannya sendiri (Hermiyetti & Erlinda, 2016).

Perbedaan kepentingan antara manajer dan pemegang saham mengakibatkan timbulnya konflik keagenan. Konflik kepentingan yang sangat potensial ini menyebabkan pentingnya suatu mekanisme yang diterapkan yang berguna untuk melindungi kepentingan pemegang saham (Jensen, M. & Meckling, 1976). Berdasarkan teori agensi yang dijelaskan oleh Jansen dan Meckling (1976), konflik agensi dapat diminimalisir dengan kepemilikan manajerial karena jika manajemen mempunyai proporsi kepemilikan dari saham maka manajemen termotivasi untuk memaksimalkan kinerja perusahaannya.

Kepemilikan manajerial memungkinkan pihak manajer berperan sebagai pengelola sekaligus pemilik perusahaan. Semakin besar saham yang dimiliki oleh pihak manajer maka akan semakin kecil peluang terjadinya konflik, hal tersebut karena manajer berperan sebagai pemilik dan pengelola perusahaan bertindak sangat hati-hati dalam pengambilan keputusan sehingga tidak merugikan perusahaan.

2.4 Kepemilikan Asing

Kepemilikan asing merupakan investor atau pemegang saham yang berasal dari negara lain (domisili dan aspek legal pendirian perusahaan di luar negeri) (Hadiprajitno, 2013). Kepemilikan asing dalam perusahaan merupakan pihak yang dianggap concern terhadap peningkatan good corporate governance (Wiranata & Nugrahanti, 2013).

Dengan semakin banyaknya pihak asing yang menanamkan sahamnya di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari perusahaan yang diinvestasikan sahamnya, hal ini terjadi karena pihak asing yang menanamkan modal sahamnya memiliki sistem manajemen, teknologi dan inovasi, keahlian dan pemasaran yang cukup baik yang bisa membawa pengaruh positif bagi perusahaan.

Kepemilikan saham asing (foreign shareholding) adalah jumlah saham perusahaan yang dimiliki oleh pihak asing. Dengan tersebarnya mayoritas kepemilikan saham kepada kepemilikan asing (foreign ownership) maka pelaksanaan monitoring para

pemegang saham kepada pihak manajemen perusahaan menjadi lemah karena pemegang saham tidak mempunyai insentif dan kemampuan untuk memonitor manajemen. Kurangnya monitoring pemegang saham juga berkaitan dengan adanya masalah freerider (Hermiyetti & Erlinda, 2016).

Terdapat beberapa alasan bagi perusahaan yang memiliki kepemilikan saham asing memberikan pengungkapan yang lebih dibandingkan yang tidak. Alasan yang pertama, perusahaan asing mendapatkan pelatihan yang lebih baik dalam bidang akuntansi dari perusahaan induk di luar negeri. Kedua, perusahaan tersebut mungkin mempunyai sistem informasi yang lebih efisien untuk memenuhi kebutuhan internal dan kebutuhan perusahaan induk. Ketiga, kemungkinan permintaan yang lebih besar pada perusahaan berbasis asing dari pelanggan, pemasok dan masyarakat umum (Hermiyetti & Erlinda, 2016).

Karena investor asing menghadapi risiko yang relatif lebih besar ketika berinvestasi dalam Negara berkembang (risiko politik, terjadinya informasi asimetris, dan lemahnya perlindungan investor) maka perhatian pengendalian manajemen investor asing relatif lebih tinggi (La Porta et al., 1999) dalam (Hadiprajitno, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Arouri et al. (2014) juga mengemukakan bahwa kepemilikan asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa investor asing memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengawasi kinerja manajer dan membantu mengurangi agency cost, sehingga nilai perusahaan dapat meningkat.

2.5 Dewan Komisaris Independen

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan direksi, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan (*Task Force Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance*).

Keberadaannya telah dibuatkan kebijakan oleh BEJ dengan surat keputusan direksi Kep – 315 / BEJ / 06 – 2000, No. I – A menjelaskan badan usaha yang ada dalam bursa wajib memiliki komisaris independen proposional sesuai atas total saham pemegang saham yang paling sedikit (bukan *controllingshareholders*). Total komisaris independen merupakan 30% atas jumlah keseluruhan anggota komisaris perusahaan. Penelitian ini menghitung dengan membagi jumlah komisaris independen dan jumlah seluruh komisaris untuk perhitungan dewan komisaris independen. Dengan adanya Komisaris independen, maka kepentingan pemegang saham, baik mayoritas maupun minoritas tidak diabaikan karena Komisaris independen lebih bersikap netral terhadap keputusan yang dibuat oleh pihak manajer (Fadillah, 2017).

2.6 Komite Audit

Menurut pendapat dari Ikatan Komite Audit Indonesia komite audit adalah komite yang profesional dan mandiri dibantu dengan dewan komisaris. Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham ataupun hubungan keluarga dengan anggota dewan komisaris lainnya, direksi ataupun pemegang saham pengendali atau hubungan lain yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen. Keberadaan komisaris independen dimaksudkan untuk mendorong terciptanya iklim dan lingkungan kerja yang lebih obyektif dan menempatkan kewajaran dan kesetaraan di antara berbagai kepentingan termasuk kepentingan pemegang saham minoritas dan stakeholder lainnya (Dahlia, 2018).

Salah satu fungsi komite audit membantu jalannya dewan pengawas atas melakukan pengawasan dalam melakukan pelaporan keuangan, manajemen resiko, melakukan pemeriksaan laporan keuangan dan implementasi dari tata kelola di perusahaan. Perhitungan yang dilakukan adalah dengan membagi komisaris independen dalam komite audit dan total komite audit. Komite Audit memiliki wewenang dalam mengawasi suatu laporan di luar perusahaan, pengambilan risiko, dan proses pengendalian fungsi audit dari dalam ataupun luar. Komite audit ialah sekumpulan orang yang terpilih dari suatu kelompok besar

guna mengerjakan suatu pekerjaan tertentu serta melaksanakan tugas khusus dari sejumlah anggota Dewan Komisaris atau suatu perusahaan dimana pelanggan yang akan bertanggung jawab dalam mendukung auditor menegakkan independensinya dari manajemen.

Komite Audit mempunyai peran menolong Dewan Direksi dan Dewan Komisaris dalam mencukupi tanggung jawabnya memberi pengawasan secara menyeluruh. Komite Audit berwenang dalam pelaksanaan serta pengesahan suatu penyelidikan pada masalah yang ada di dalam cakupan tanggung jawabnya. Supaya Komite Audit menjadi anggota Komisaris Independen serta bebas dari kegiatan manajemen, Komite Audit juga bertanggung jawab penting membantu Dewan Direksi dan Dewan Komisaris untuk melaksanakan tanggung jawabnya terutama pada persoalan yang berkaitan dengan kebijakan akuntansi perusahaan, pengawasan internal, serta sistem pelaporan keuangan.

2.7 Board Diversity

Board Diversity sering didefinisikan sebagai pembagian personal diantara anggota yang saling bergantung dalam unit kerja (Jackson, Joshi dan Erhardt 2003 dalam Clarke, Thomas and Branson, Douglas, dalam penelitian Indreswari, 2013). diversitas merupakan sebuah fakta sosial yang tidak dapat dihindari: pluralitas etnis, bahasa, agama, pemikiran, pendapat, kebudayaan, makanan, tradisi, jender, dan seterusnya (Al Qurtuby, 2016).

Selain itu, menurut teori resource dependence, segala bentuk sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan meningkatkan kinerja dan potensi penciptaan kemakmuran. (Mitchell, 2001). Diversifikasi struktur sumberdaya manusia yang berkaitan dengan ras dan campuran gender sering kali dipandang sebagai hal penting untuk memaksimalkan sumber daya penting perusahaan (Siciliano, 1996). Jika persepsi, pandangan dan latar belakang anggota dewan relatif homogen, maka ada kemungkinan besar strategi-strategi pembuatan keputusan dari

mekanisme corporate governance akan menjadi single minded, dapat ditebak dan tidak fleksibel.

Dewan yang memiliki diversitas anggota yang lebih tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan bisnis. Menurut Kusumastuti et al. (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. Selain itu diversity juga dibedakan antara demographic attributes dan cognitive (underlying), Demographic attributes meliputi umur, gender, kewarganegaraan, ras, dan etnis. Cognitive (underlying) meliputi nilai setiap (Clarke & Branson, 2012).

2.7.1 Women On Board

Keberadaan wanita dalam dunia kerja atau yang sering dikenal dengan istilah wanita karier memang masih dianggap hal yang tidak biasa. Wanita dipandang memiliki sifat lemah lembut yang memiliki konotasi negatif di lingkungan pekerjaan sedangkan pria dipandang memiliki sifat kuat dan keras yang memiliki konotasi positif (Nelson dan Julie 1992 dalam Hartanto dan Kusuma 2001). Dalam perkembangan selanjutnya diperoleh bukti bahwa sifat-sifat wanita lebih memiliki psikologis yang baik dan stres positif.

Penelitian mengenai pengaruh gender terhadap etika menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Pertimbangan moral dan alasan mendasar dalam etika pada pria dan wanita ada perbedaan. Pengaruh gender terhadap kepatuhan etika terjadi pada saat proses pembuatan keputusan. Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006).

Namun pada saat suatu pekerjaan tidak dapat dilihat dari faktor keberuntungan, kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh kerja keras. Selain itu, pada saat terjadi kegagalan, beberapa penelitian menyatakan bahwa kegagalan yang terjadi pada wanita adalah disebabkan oleh ketidakmampuan, sedangkan kegagalan pada pria disebabkan oleh faktor ketidakberuntungan (bad luck) atau situasi yang khusus, seperti tugas yang sulit (Cash et al. serta Etaugh dan Brown dalam Crawford 2006).

Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006). Namun pada saat suatu pekerjaan tidak dapat dilihat dari faktor keberuntungan, kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh kerja keras. Selain itu, pada saat terjadi kegagalan, beberapa penelitian menyatakan bahwa kegagalan yang terjadi pada wanita adalah disebabkan oleh ketidakmampuan, sedangkan kegagalan pada pria disebabkan oleh faktor ketidakberuntungan (bad luck) atau situasi yang khusus, seperti tugas yang sulit (Cash et al. serta Etaugh dan Brown dalam Crawford 2006).

Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006). Namun pada saat suatu pekerjaan tidak dapat dilihat dari faktor keberuntungan, kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh kerja keras. Selain itu, pada saat terjadi kegagalan, beberapa penelitian menyatakan bahwa kegagalan yang terjadi pada wanita adalah disebabkan oleh ketidakmampuan, sedangkan kegagalan pada pria disebabkan oleh faktor ketidakberuntungan (bad

luck) atau situasi yang khusus, seperti tugas yang sulit (Cash et al. serta Etagh dan Brown dalam Crawford 2006).

2.8 Penelitian Terdahulu

Banyak peneliti telah melakukan analisa mengenai struktur kepemilikan dalam pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Beberapa ada yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan serta ada yang menunjukkan pengaruh negative terhadap kinerja perusahaan . Berikut adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

Tabel 2.8

No	Penelitian Tahun	Judul	Hasil
1	Mutiara Rahayu, Siska Priyandani Yudowati (2021)	Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Keluarga Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2018)	Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan dan parsial antara struktur kepemilikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan keluarga sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2015-2018. Struktur kepemilikan yang diteliti terdiri dari konsentrasi kepemilikan, kepemilikan asing, kepemilikan institusional, dan kepemilikan manajerial. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, Kepemilikan asing dan kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kinerja

			<p>perusahaan.</p> <p>Kepemilikan manajerial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sementara secara simultan struktur kepemilikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.</p>
2	Muhammad Fikri (2021)	Pengaruh Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, umur dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan variabel etnis dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dan pendidikan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Variabel kontrol ukuran perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>
3	Ilham Maulana (2020)	Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial Dan	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan CG yang baik melalui keberadaan dewan komisaris independen, kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional dalam meningkatkan</p>

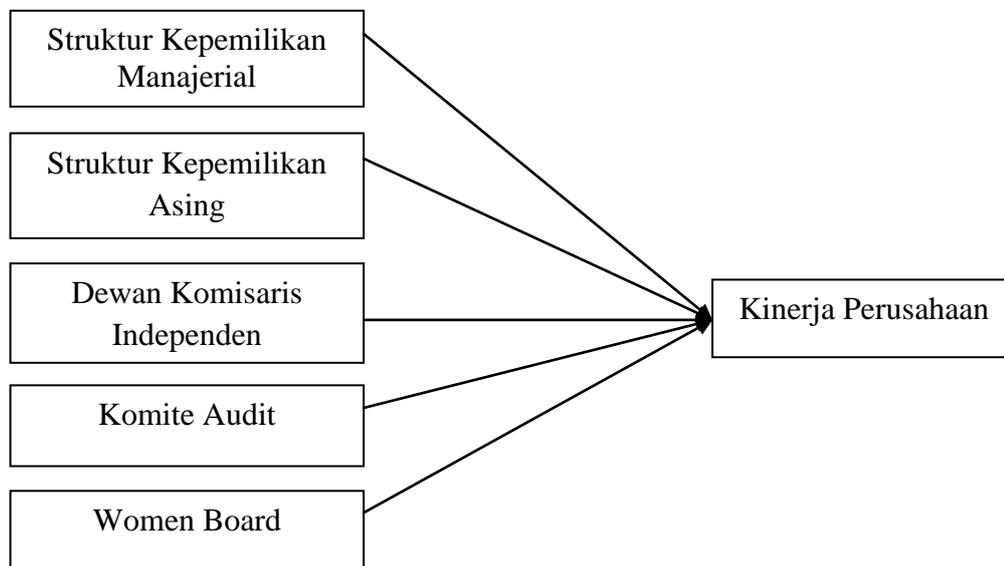
		<p>Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Perusahaan Jasa Keuangan Di Indonesia</p>	<p>kinerja. Dalam penelitian ini kinerja perusahaan diukur dengan Tobin's Q. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI pada 2016-2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan kepemilikan manajerial kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan</p>
4	<p>Bagas Andrean Agasva, Harry Budiantoro (2020)</p>	<p>Pengaruh Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014- 2017)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2017. Populasi dalam penelitian ini adalah 143 perusahaan. Menggunakan metode <i>purposive sampling</i>, dengan jumlah sampel 14 perusahaan selama 4 tahun. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel komisaris independen, kepemilikan asing, kepemilikan manajerial dan ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap</p>

			<p>kinerja perusahaan, kepemilikan institusional dan independensi komite</p> <p>audit berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, dan kualitas audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.</p>
5	Niazi Nizami, A.Sakir (2020)	<p>Pengaruh Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi, Kepemilikan Asing, Dan Ukuran Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Indeks LQ 45 Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia</p>	<p>Teknik pengambilan sampel adalah <i>purposive sampling</i>. Teknik analisis data pada indeks perusahaan LQ 45 yang tercatat di Bursa Efek Indonesia untuk periode 2013-2018. Diperoleh dari hasil bahwa pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemilikan asing berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ukuran dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>
6	Nur Laily (2020)	<p>Pengaruh GCG Dan CSR Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Barang Dan Konsumsi Di</p>	<p>Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu dari mekanisme good corporate governance yaitu kepemilikan manajerial berpengaruh dan</p>

		BEI	komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang tercermin dalam return on equity (ROE). Sedangkan untuk variabel kepemilikan institusional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, komite audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan corporate social responsibility (CSR) tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan yang tercermin dalam return on equity (ROE).
7	Maulidia (2019)	Pengaruh Executive Compensation, Ownership, Independent Board, Dan Annual Meeting Frequency Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Yang Listed Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa executive compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, ownership berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, independent board berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan annual meeting frequency berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan yang listed di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018.

2.9 Kerangka Berpikir

Gambar 2.9



2.10 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan

Perbedaan kepentingan antara manajer dan pemegang saham mengakibatkan timbulnya konflik keagenan. Konflik kepentingan yang sangat potensial ini menyebabkan pentingnya suatu mekanisme yang diterapkan yang berguna untuk melindungi kepentingan pemegang saham (Jensen, M. & Meckling, 1976). Berdasarkan teori agensi yang dijelaskan oleh Jansen dan Meckling (1976), konflik agensi dapat diminimalisir dengan kepemilikan manajerial karena jika manajemen mempunyai proporsi kepemilikan dari saham, maka manajemen termotivasi untuk memaksimalkan kinerja perusahaannya. Kepemilikan manajerial memungkinkan pihak manajer berperan sebagai pengelola sekaligus pemilik perusahaan. Semakin besar saham yang dimiliki oleh pihak manajer maka akan semakin kecil peluang terjadinya konflik, hal tersebut karena manajer berperan sebagai pemilik dan pengelola perusahaan bertindak sangat hati hati dalam pengambilan keputusan sehingga tidak

merugikan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu menghasilkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Nugroho & Laily, 2020).

Hipotesis 1 : Kepemilikan Manajerial berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

2. Kepemilikan asing dan kinerja perusahaan

Pengaruh kepemilikan asing terhadap kinerja perusahaan menurut penelitian Wiranata dan Nugrahanti (2013) menunjukkan bahwa kepemilikan asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemilikan asing dipercaya mampu meningkatkan tata kelola perusahaan, karena pihak asing yang menanamkan modal sahamnya memiliki sistem manajemen, teknologi dan inovasi, keahlian dan pemasaran yang cukup baik, sehingga dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja dengan perusahaan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Maulan, 2020). Didukung dengan 2 penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemilikan asing tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Rahayu et al., 2021). Kepemilikan asing berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Nizami & Sakir, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti mengambil sebuah hipotesis yaitu,

Hipotesis 2 : Kepemilikan Asing berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

3. Dewan Komisaris independen Terhadap Kinerja Perusahaan

Adalah orang yang tidak berhubungan dengan perusahaan dan tidak teralifiasi dalam segala hal dengan perusahaan, dia tidak memiliki saham perusahaan dan juga tidak memiliki ikatan keluarga dengan manajer perusahaan, atau hubungan lainnya. Menurut peraturan BEI, jumlah proporsi komisaris independen adalah 30% dari total anggota komisaris perusahaan. Hadirnya Komisaris independen, diharapkan akan menjamin kepentingan pemegang saham minoritas dalam sebuah perusahaan (Puspitasari & Ernawati, 2010).

Karena dewan komisaris independen perusahaan dapat mengawasi langsung kinerja perusahaan tanpa terikat dengan kepentingan lain, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Maulana (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, maka hipotesis yang diambil peneliti adalah:

Hipotesis 3 : Dewan Komisaris Independen berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

4. Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan

Gagasan dasar dalam menentukan komite audit adalah untuk memberdayakan fungsi komisaris dalam melakukan pengawasan. Dalam penyelenggaraan pengelolaan perusahaan yang baik (good corporate governance) BEI mewajibkan seluruh perusahaan yang tercatat wajib memiliki komite audit. Anggota komite audit sekurang-kurangnya 3 anggota, seorang diantaranya komisaris independen perusahaan sekaligus menjadi ketua komite, sedangkan pihak lain adalah pihak ekstern yang independen dan minimal salah satu memiliki kemampuan dibidang keuangan dan akuntansi (Benedictus Dimas, 2015). Dari penelitian sebelumnya ditemukan bahwa, komite audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Nugroho & Laily, 2020).

Hipotesis 4 : Komite Audit berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

5. Women on Board Terhadap Kinerja Perusahaan

Boubaker, et al. (2014) berpendapat bahwa wanita lebih cenderung risk averse dibandingkan dengan pria. Penghindaran risiko yang tinggi dapat menyebabkan tingkat hutang pada perusahaan menjadi relatif lebih rendah sehingga mempengaruhi nilai pada Tobin's q. Hal ini didukung berdasarkan penelitian menurut Boubaker, et al. (2014) yang menjelaskan bahwa penghindaran risiko yang tinggi konsisten dengan temuan-temuan dari Credit Suisse Research Institute (2012) yang melaporkan bahwa perusahaan yang

memiliki manajemen wanita memiliki jumlah hutang yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki manajemen wanita.

Manajemen dengan diversitas gender mengambil kebijakan yang dapat mengurangi risiko yang ditanggung oleh pemegang saham. Semakin besar diversitas gender pada manajemen, maka kebijakan yang diambil berhubungan dengan rendahnya risiko financial. Maka, perusahaan yang memiliki diversitas pada manajemen relatif memiliki hutang yang rendah dan memiliki dividend yang tinggi untuk pemegang saham (Bemile, et al., 2018). Diversitas dapat memberikan efisiensi dalam pengambilan risiko dengan cara memberikan ide yang orisinil dan inovatif (Hoffman & Maier, 1961). Bernile melanjutkan jika penurunan risiko perusahaan yang diakibatkan oleh diversitas gender terjadi pada perusahaan yang memiliki kesempatan untuk berkembang dan menginvestasikan lebih pada R&D.

Berdasarkan penelitian terdahulu Muhammad Fikri (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin dewan direksi berpengaruh negatif signifikan.

Hipotesis 5 : Women on board berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.