BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Agency Theory*

Menurut Jensen & Meckling (1976) dalam Ghozali (2020), *agency theory* adalah teori yang digunakan untuk memahami hubungan kontraktual antara pihak pemilik (prinsipal) yang merekrut pihak manajer (agen) untuk mewakili prinsipal dengan cara mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan pada pihak agen. Pemisahan kepentingan antara pihak prinsipal dengan agen ini menimbulkan adanya konflik keagenan yang terjadi dalam perusahaan. Teori keagenan menyatakan bahwa permasalahan yang marak terjadi di organisasi adalah terdapatnya *agency problem.* Permasalahan ini terjadi karena terdapat perbedaan antara pemegang saham dan manajemen dalam hal tujuan dan kepentingan, sehingga terjadinya perilaku oportunistik dari sisi agen yang jika dibiarkan akan menyebabkan kinerja perusahaan yang menurun karena adanya risiko konflik kepentingan.

Menurut Ghozali (2020) salah satu upaya yang dilakukan untuk meminimalisir permasalahan keagenan adalah dengan menciptakan tata kelola perusahaan yang baik. Tata kelola perusahaan yang paling ditekankan ketika membahas *agency problem* adalah sisi pengawasan dan penilaian perilaku manajemen (agen). Maka dari itu, keberadaan dewan komisaris dalam organisasi berperan sangat penting untuk meningkatkan fungsi pengawasan dalam suatu organisasi, sehingga manajemen dapat bekerja sesuai dengan tujuan awal, yakni bekerja demi kepentingan pemegang saham. Dipercaya bahwa semakin meningkat

fungsi pengawasan yang tersedia maka kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

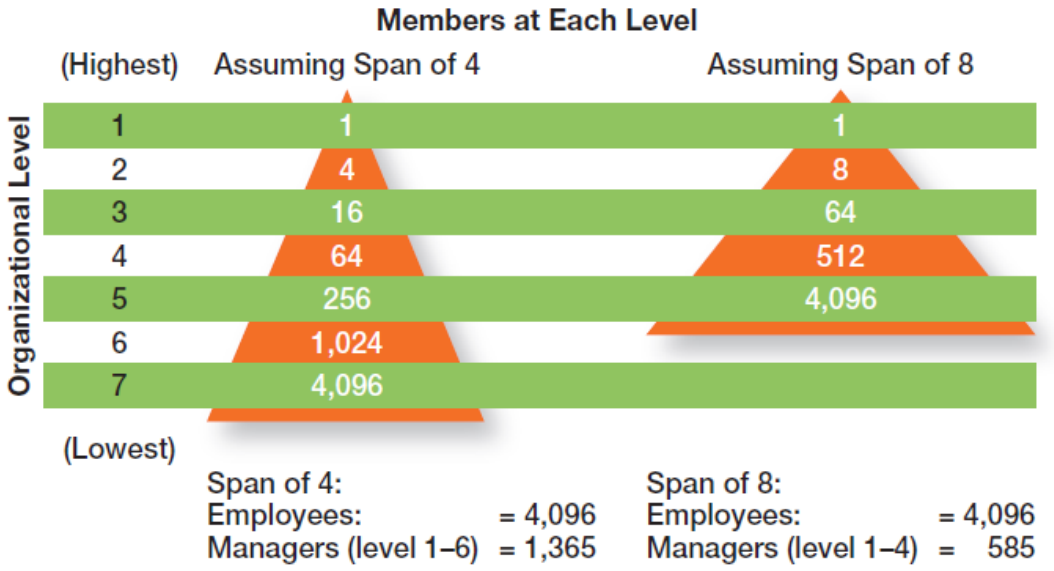
2.2. *Span of Control Theory*

Span of Control atau rentang manajemen adalah jumlah karyawan yang dapat diawasi dan dikelola oleh seseorang secara efektif dan efisien. Terdapat dua pandangan akan rentang manajemen ini, yaitu pandangan lama dan pandangan saat ini. Menurut pandangan lama, seseorang tidak dapat mengawasi dan mengelola sejumlah karyawan secara optimal jika yang mereka kontrol lebih dari 5 atau 6 orang. Sedangkan pandangan saat ini cukup berbeda, pandangan ini menerangkan bahwa seseorang dapat mengontrol lebih dari 5 atau 6 orang, bergantung pada kemampuan dia sebagai manajer atau pemimpin (Robbins & Coulter, 2014).

Span of control, berkaitan dengan kinerja suatu perusahaan. *Span of control* yang sempit sering dikaitkan dengan kinerja organisasi yang lebih baik dikarenakan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja, tetapi akan membutuhkan lebih banyak *cost of employee*. Sebaiknya dengan *span of control* yang luas, hal ini berarti seorang manajer akan mengelola lebih banyak orang, sehingga dikhawatirkan tidak dapat bekerja secara efektif (Robbins & Coulter, 2014).

Hal ini juga berkaitan dengan *top management*, dalam hal ini dewan. Semakin sedikit jumlah dewan dalam suatu organisasi dengan ukuran perusahaan yang sama contohnya, berdasarkan teori *span of control* sebelumnya, dinilai kurang efektif dalam mencapai tujuan organisasi, yakni kinerja organisasi yang optimal. Begitu pula sebaliknya semakin banyak jumlah dewan, maka dewan akan semakin efektif

dalam mengelola dan mengawasi sehingga kinerja organisasi dinilai lebih baik dan optimal.



Gambar 2.1. *Span of Control* Sempit dan Luas (Robbins & Coulter, 2014)

2.3. Tata Kelola Perusahaan

2.3.1. Pengertian Tata Kelola Perusahaan yang Baik

Mekanisme yang dirancang agar terciptanya lingkungan yang kompetitif dalam mencapai tujuan perusahaan serta pembangunan rasa tanggung jawab antara pihak - pihak terkait yang terdiri dari pemegang saham, anggota dewan direksi dan komisaris termasuk manajer, merupakan tujuan dari perancangan tata kelola perusahaan (OECD, 2015). IICG dalam Suprayitno (2019) juga merumuskan definisi dari tata kelola perusahaan. Dimana menurut mereka tata kelola perusahaan terdiri dari struktur, sistem, dan proses. Ketiga komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang harus dimiliki untuk membangun nilai

perusahaan, *sustainability*, dan tata kelola perusahaan yang baik, sehingga pada hakekatnya tata kelola perusahaan yang baik adalah:

1. Struktur yang terdiri dari gabungan dewan direksi, komisaris serta pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan (*stakeholder*).
2. Sistem merupakan mekanisme yang bertujuan untuk memeriksa dan menyeimbangkan wewenang dalam pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk meminimalisir penyimpangan.
3. Proses adalah metode yang dilakukan guna memastikan terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik dalam menetapkan tujuan, visi dan misi, target, mekanisme dan evaluasi kinerja perusahaan.

2.3.2. Manfaat Tata Kelola Perusahaan

Menurut Tunggal & Tunggal (2002) tata kelola perusahaan diciptakan salah satunya untuk meminimalisir terjadinya konflik kepentingan, sehingga terciptanya efisiensi bagi perusahaan, dan juga merupakan alat kontrol agar para pihak berkepentingan dapat mendapatkan keuntungan dan kekayaan perusahaan secara adil. Tata kelola perusahaan yang baik juga memiliki manfaat agar perusahaan dapat bertahan pada kondisi yang buruk. Berdasarkan beberapa studi terbukti bahwa tata kelola perusahaan yang dilakukan dengan baik dapat membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya, sampai dengan 30% di atas tingkat pengembalian pada kondisi normal. Manfaat jika menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, yaitu:

1. Komunikasi yang membaik.
2. Konflik kepentingan menjadi lebih minimal.

3. Menjadi lebih fokus terhadap strategi dan tujuan utama perusahaan.
4. Produktivitas dan efisiensi perusahaan menjadi meningkat.
5. Manfaat yang diterima dapat berlangsung dalam jangka panjang dan berkesinambungan.
6. Citra perusahaan yang menjadi baik dan lebih baik.
7. Tingkat kepuasan pelanggan meningkat.
8. Tingkat kepercayaan investor meningkat.

2.3.3. Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan

Di dunia terdapat beberapa organisasi dan lembaga yang merupakan pemerhati dari tata kelola perusahaan diantaranya adalah *Organization Economic Cooperation and Development* (OECD), OECD juga mengembang prinsip tata kelola perusahaan. Berikut prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang dikembangkan oleh OECD dalam Effendi (2016):

1. Melindungi hak-hak *shareholders*

   Tata kelola perusahaan seharusnya dapat menciptakan kepastian bahwa pemegang saham akan mendapatkan hak-hak dasarnya untuk mendapatkan persentase laba, terlindung dari kecurangan atau penyimpangan, dan juga pemahaman yang jelas mengenai informasi-informasi perusahaan, mempunyai hak suara dalam RUPS serta pemilihan dewan direksi dan komisaris.

2. Memperlakukan seluruh *shareholders* secara setara

   Tata kelola perusahaan yang dirancang harus memberikan jaminan bahwa terdapatnya perlakuan yang setara antar semua *shareholders*,

termasuk *shareholders* minoritas. Dewan komisaris dalam melaksanakan pengawasan perusahaan harus terbuka jika menemukan adanya tindakan tidak transparan yang dapat merugikan para *shareholders* karena tidak terbukanya manajemen. Hal tersebut dilakukan agar manajemen mengelola kekayaan *shareholders* secara adil dan hati-hati.

3. Peranan para *stakeholders* perusahaan

   Dalam membangun tata kelola perusahaan yang baik perusahaan harus secara aktif bekerja sama dengan para *stakeholders* dengan menghormati hak-hak *stakeholders* sesuai dengan yang ditentukan undang-undang. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan *going concern* perusahaan, menciptakan peluang kerja baru, serta mensejahterakan para *stakeholders.*

4. Transparansi dan pengungkapan

   Tata kelola perusahaan yang dirancang harus mampu memberikan jaminan bahwa dalam mengungkapkan informasi mengenai pengelolaan, kepemilikan, dan kondisi finansial perusahaan dapat dilakukan secara akurat dan tepat waktu. Informasi yang diungkapkan harus disusun sesuai dengan standar yang berlaku dan telah dilakukan audit oleh auditor eksternal.

5. Akuntabilitas

   Tata kelola perusahaan seharusnya mengatur fungsi, wewenang, serta tanggung jawab manajemen termasuk dewan direksi, komisaris, serta

pemegang saham. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadi nya *agency problem* yang disebabkan oleh konflik kepentingan. Bentuk penerapan prinsip ini seperti kejelasan akan tanggung jawab, wewenang, hak, serta kewajiban, dan lainnya, yang biasanya dijelaskan pada anggaran dasar perusahaan dan *statement of corporate intent.*

2.3.4. Mekanisme Tata Kelola Perusahaan

Dalam mengatur mekanisme tata kelola perusahaan terdapat dua bagian mekanisme, yaitu sebagai berikut:

1. Eksternal

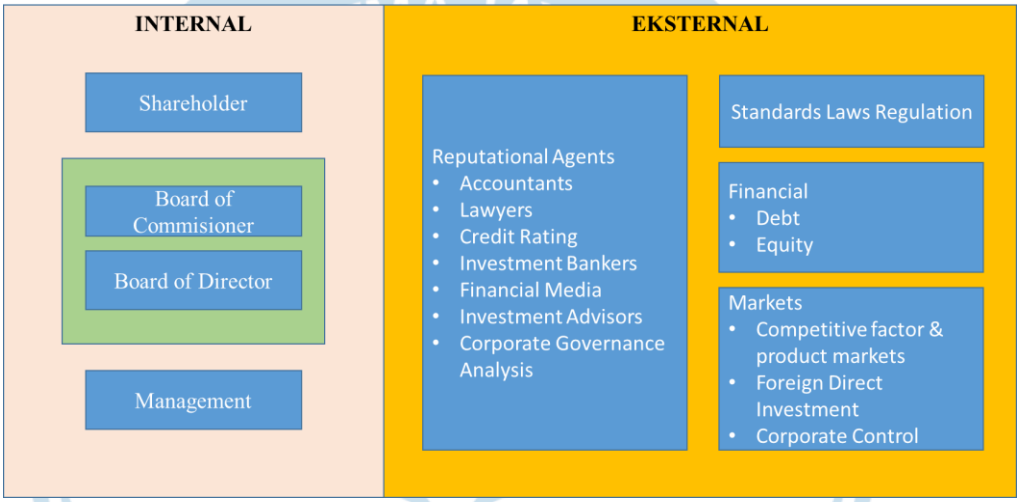
   Mekanisme eksternal atau dapat disebut mekanisme yang di timbul akibat *outsider* atau pihak luar perusahaan. Pihak luar perusahaan tidak hanya pemilik (pemegang saham) yang berasal dari pasar modal saja, tetapi juga dapat meliputi institusi keuangan seperti bank yang merupakan penyuntik dana, masyarakat yang merupakan pembeli/konsumen, pemasok atau *supplier*, tenaga kerja, dan pemerintah sebagai regulator, serta pihak berkepentingan lainnya (Agrawal & Charles, 1996).

2. Internal

   Mekanisme internal atau dapat disebut sebagai mekanisme yang timbul oleh *insider*. Dalam mekanisme internal ini pengambilan keputusan bisnis tidak diputuskan oleh pemegang saham saja, tetapi juga melibatkan dewan, dalam hal ini dewan direksi, komisaris, serta manajemen perusahaan lainnya seperti sekretaris perusahaan dan

lainnya. Mekanisme internal juga dipengaruhi oleh *insider ownership*, struktur dan karakteristik dewan dan komisaris, komisaris independen, dan adanya komite dewan (Agrawal & Charles, 1996).

Untuk mempermudah pemahaman mengenai mekanisme tata kelola perusahaan maka digambar *framework* sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Mekanisme Tata Kelola Perusahaan (Cadbury, 1992)

2.3.5. Struktur Dewan

Jajaran Direktur antara Amerika Serikat dan Indonesia cukup berbeda. Amerika Serikat menggunakan model *one tier system*, yang artinya jajarannya direkturnya berfungsi sebagai pengawas dan sekaligus pengelola perusahaan. Jajaran direktur pada *one tier system* merupakan perwakilan dari pendiri perusahaan, kreditur utama, pemegang saham dominan, dan pihak lainnya yang memiliki jasa terhadap perusahaan. Struktur perusahaan pada sistem ini biasanya paling sedikit terdapat dua jabatan yaitu sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) dan *Chief Financial Officer* (CFO), pada umumnya terdapat satu jabatan lain

yaitu *Chief Operating Officer* (COO). Indonesia memiliki sistem yang berbeda dengan Amerika, pada sistem ini Indonesia menganut model *two tier system* serupa dengan yang diterapkan Eropa. Pada sistem ini pengelola perusahaan dan pengawas merupakan dua badan yang terpisah. Pengelola perusahaan disebut dengan dewan direksi, sedangkan pengawas perusahaan disebut dengan dewan komisaris (Ghozali, 2020).

2.3.5.1. Dewan Direksi

Menurut Ghozali (2020) dewan direksi adalah perwakilan hukum perseroan yang mempunyai tanggung jawab penuh atas pengelolaan perseroan yang hasilnya harus dipertanggungjawabkan pada saat RUPS. Indonesian Company Law (ICL) mendefinisikan Direksi sebagai bagian inti perusahaan dengan wewenang penuh untuk mengurus dan mengembangkan perusahaan demi kepentingan terbaik perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan sebagaimana didefinisikan dalam Article of Association (AoA). ICL juga menyatakan bahwa BoD berwenang mewakili perusahaan baik dalam urusan hukum maupun non-hukum (International Finance Corporation, 2018).

Dalam tata kelola perusahaan yang baik terdapat beberapa komponen yang harus dipertimbangkan jika menyangkut dewan direksi, beberapa diantaranya adalah ukuran dewan direksi dan masa jabatan dewan direksi. Berikut penjelasannya:

1. Ukuran Dewan Direksi

   Menurut POJK No. 33/POJK.04/2014 Jumlah direksi perusahaan harus terdiri dari setidaknya dua atau lebih banyak anggota. Perusahaan publik, perusahaan yang bisnisnya terkait pengumpulan atau pengelolaan dana publik, dan perusahaan yang menerbitkan pengakuan hutang kepada publik, harus mempertahankan direksi dengan setidaknya dua anggota. Di luar persyaratan ini, dewan komisaris akan menentukan kebijakan perusahaan untuk jumlah dewan direksi dengan mengeluarkan resolusi khusus atau melalui peraturan internal (International Finance Corporation, 2018). Pada Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 32/SEOJK.04/2015 merekomendasikan semua emiten dan perusahaan publik untuk mempertimbangkan kompleksitas kegiatan bisnis dan tujuan perusahaan mereka saat menentukan ukuran direksi mereka. Direksi harus memiliki kecukupan jumlah anggota untuk mendukung kegiatan perusahaan, tetapi tidak terlalu besar untuk mengkompromikan pengambilan keputusan yang efektif.

2. Masa Jabatan Dewan Direksi

   Masa jabatan dewan direksi diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 mengenai Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik. Dalam peraturan ini terlihat bahwa Otoritas Jasa Keuangan menerangkan bahwa masa jabatan anggota direksi dalam 1 (satu) periode masa jabatan paling

lama lima tahun atau sampai dengan penutupan RUPS pada akhir satu periode masa jabatan tersebut, dan dapat diangkat kembali.

2.3.5.2. Dewan Komisaris

Menurut Ghozali (2020) dewan komisaris merupakan salah satu organ penting dalam perseroan yang memiliki fungsi pengawasan atas kebijakan manajemen dan memberikan masukan kepada direksi. Dewan komisaris memiliki peranan penting dalam mengawasi manajemen agar bekerja sesuai dengan kepentingan perusahaan, bukan kepentingan pribadi manajemen. Jika membahas dewan komisaris, terdapat beberapa hal yang sering didiskusikan yakni independensi dewan komisaris dan kapabilitas dewan komisaris itu sendiri yang diukur dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Berikut penjelasannya:

1. Ukuran Dewan Komisaris

   Aturan mengenai jumlah komisaris diatur pada pedoman tata kelola perusahaan, hal ini bertujuan agar pengawasan berlangsung secara efektif, sesuai dengan kebijakan yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Aturan mengenai ukuran dewan komisaris diatur dalam Nomor 33/POJK.04/2014, yang dimana peraturan tersebut menyatakan bahwa jumlah dewan komisaris minimal 2 orang, sudah termasuk ketua komisaris dan komisaris independen.

2. Independensi Dewan Komisaris

   Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 komisaris independen adalah anggota dewan

komisaris yang berasal dari luar perusahaan dan memenuhi persyaratan independensi, yaitu tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota direksi, anggota dewan komisaris lain dan/atau pemegang saham pengendali, atau *stakeholders* lain yang dapat mempengaruhi kemampuan yang bersangkutan untuk bertindak independen. Komisaris independen lebih mampu melakukan pemantauan independen, dibandingkan pemantauan yang dilakukan oleh manajemen dan juga berperan dalam pengawasan tindakan manajemen untuk mengurangi masalah *moral hazard* manajer (Switzer et al., 2018). Prinsip utama dari komisaris independen adalah menciptakan keadilan bagi seluruh pemegang saham, termasuk kepentingan saham minoritas yang mungkin sering dikesampingkan, dan pemangku kepentingan lainnya. Komisaris independen harus terhindar dari berbagai tindakan yang dinilai merupakan tindakan intervensi, hal ini agar komisaris independen mampu bersifat netral bertindak hanya untuk kepentingan perusahaan dan pemegang saham, sehingga tidak memiliki konflik kepentingan selama menjabat sebagai komisaris independen (Forum untuk Tata Kelola Perusahaan di Indonesia, 2000). Di Indonesia proporsi komisaris independen diatur dalam POJK No. 33/POJK.04/2014, yang menyatakan proporsi komisaris independen paling kurang 30% dari jumlah anggota dewan komisaris. Komisaris

independen yang sekaligus menjabat sebagai ketua atau anggota komite audit diharapkan dapat berperan penting untuk memberikan peringatan awal adanya potensi *fraud* yang terjadi di perusahaan (Effendi, 2016).

3. Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris

   Pada *Corporate Governance Code* dinyatakan bahwa dewan komisaris harus memiliki integritas dan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan kewajibannya dan memastikan bahwa aktivitas perseroan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (Ghozali, 2020). Di Indonesia sendiri persyaratan mengenai latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak diatur secara spesifik. Menurut Herlin (2009) pengetahuan mengenai keuangan dan bisnis penting untuk dimiliki oleh komisaris, meskipun bukanlah suatu keharusan. Hal ini dikarenakan fungsi komisaris sebagai dewan pengawas. Dewan komisaris yang memiliki pengetahuan dan kompetensi terkait keuangan dan bisnis dinilai memiliki kemampuan yang lebih efektif dalam memberikan masukan dan mengawasi perusahaan karena komisaris akan lebih paham mengenai penyusunan dan pelaporan kinerja keuangan perusahaan serta tidak dapat dengan mudah dibodohi oleh manajemen perusahaan.

2.4. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan menjadi penting untuk dianalisis karena merupakan alat yang digunakan untuk dasar evaluasi dan pengambilan keputusan bagi pihak

internal maupun eksternal perusahaan (Sukamulja, 2019). Dalam analisis laporan keuangan meskipun data yang digunakan merupakan data yang bersifat historis (data lampau), namun dengan dianalisis dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan di masa yang akan datang, melakukan pencegahan dini serta perbaikan. Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari hasil pengelolaan perusahaan. Baik atau tidaknya kondisi perusahaan secara luas dan utuh dapat dilihat pada laporan keuangan (Kim-Soon et al., 2013).

Perusahaan yang menguntungkan semua *stakeholder* adalah kriteria perusahaan dengan kinerja baik. Mementingkan kepentingan pemilik atau pemegang saham salah satunya kemakmuran adalah tujuan utama perusahaan. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan merupakan upaya manajer dalam meningkatkan nilai perusahaan. Bukti bahwa perusahaan dapat *sustain* dalam persaingan adalah dengan menciptakan kinerja perusahaan yang tumbuh berkelanjutan (Watson & Head, 2004).

Kemampuan analisis untuk mengetahui kinerja perusahaan dibutuhkan oleh setiap unit usaha karena unit usaha tersebut akan selalu ingin mengetahui tingkat hasil nyata yang dicapai dalam kurun waktu tertentu yang dapat diketahui dengan menilai dan mengukur kinerja unit usahanya. Dasar estimasi nilai perusahaan dan penilaian kinerja dapat bersumber dari informasi yang didapatkan pada laporan keuangan perusahaan (Wild et al., 2005). Maka dari itu, pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan menganalisis dan mengevaluasi laporan keuangan. Seluruh individu atau kelompok yang berkepentingan di perusahaan, salah satunya seperti manajemen perusahaan, *shareholder*, regulator, kreditur,

maupun *stakeholder* lainnya, sangat perlu untuk mengukur kinerja perusahaan, dikarenakan pengelolaan dan pengalokasian sumber daya dapat digambarkan oleh kinerja perusahaan sehingga berhubungan dengan kesejahteraan mereka (Sukamulja, 2019).

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1 menyatakan bahwa laporan keuangan harus menyajikan secara terstruktur posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Tujuan laporan keuangan adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan seperti para investor, kreditur dan pemakai lain, baik yang berjalan maupun potensial dalam membuat keputusan-keputusan investasi, kredit, dan semacamnya yang rasional dalam pembuatan keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka. Menurut Sukamulja (2019) fungsi laporan keuangan dalam penilaian kinerja memiliki peranan penting bagi seluruh *stakeholder* perusahaan, yaitu sebagai:

1. Penilaian kinerja dari sisi pemilik perusahaan memberikan jaminan bahwa harta yang digunakan untuk investasi pada perusahaan digunakan dengan tepat dan baik sesuai dengan tujuan pemilik dan tujuan perusahaan.
2. Penilaian kinerja dari sisi investor dan calon investor sebagai media untuk mendapatkan informasi mengenai kemampuan perusahaan, hal ini menjadi penting untuk keputusan apakah kepemilikan ingin dijual, dipertahankan, atau membeli lebih kepemilikan.

3. Penilaian kinerja dari sisi manajemen berperan untuk memberikan kepastian tingkat keberhasilan dan juga memberikan informasi mengenai perencanaan operasional dan strategis di masa akan datang.
4. Penilaian kinerja dari sisi regulator memiliki peranan dalam membantu dalam perlindungan dan pengawasan kepentingan publik khususnya untuk perusahaan-perusahaan yang telah *go public*.
5. Penilaian kinerja dari sisi pemerintah sebagai media informasi dalam dasar penetapan pajak, pemberian fasilitas, menjaga stabilitas perekonomian, dan pembuatan kebijakan atau regulasi.
6. Penilaian kinerja dari sisi kreditur dan calon kreditur digunakan sebagai dasar analisis kemampuan membayar kembali dana yang dipinjamkan beserta pajak yang dibebankan.

Menurut Sukamulja (2019) dalam analisis laporan keuangan, rasio keuangan adalah indikator yang penting untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dan kondisi keuangan. Pada perusahaan terbuka, kinerja perusahaan dapat dilihat dari dua sisi, yakni kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan *accounting based* dan kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan *market based*. Kinerja akuntansi dinilai berdasarkan data historis, yaitu dengan menggunakan nilai buku, sedangkan kinerja pasar dinilai berdasarkan data ekspektasi berupa nilai pasar. Kedua hal ini menjadi penting untuk dianalisis karena ketika membahas kinerja akuntansi hal ini mengukur kinerja perusahaan di masa lalu, sedangkan ketika kita membahas kinerja pasar kita mengukur dan memprediksi seberapa besar kepercayaan publik kepada perusahaan untuk kinerja di masa yang akan datang. Baik atau tidaknya kinerja

perusahaan secara luas dan utuh dapat dilihat pada laporan keuangan (Sukamulja, 2019). Pada penelitian ini kinerja perusahaan akan dilihat dari dua konsep, yaitu pertama melalui kinerja akuntansi yang diukur dari rasio profitabilitas dengan tujuan menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba khususnya melalui pengelolaan aset yang diukur dengan ROA dan yang kedua melihat kinerja pasar yang diukur dari rasio nilai pasar perusahaan dengan menggunakan Tobin's Q.

2.5. Penelitian Terdahulu

Studi mengenai tata kelola perusahaan merupakan materi yang sering diteliti, terlebih ketika isu mengenai upaya meningkatkan kinerja perusahaan baik dari sisi *accounting based* dan *market based*. Penelitian ini akan mencoba meneliti lebih dalam dan luas mengenai pengaruh tentang tata kelola perusahaan dengan kinerja perusahaan. Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian dijelaskan diantaranya pada Tabel 2.1. berikut :

Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Al Farooque et al. (2019)	*Interactive effects of executive compensation, firm performance and corporate governance: Evidence from an Asian market*	**Variabel Dependen dan Independen:** • Kompensasi eksekutif. • Kinerja perusahaan (ROA, ROE, Tobin's Q dan RET). • Tata kelola perusahaan (Independensi dewan, ukuran dewan, dualitas CEO, frekuensi rapat dewan, komite audit independen, frekuensi	Hasil dari penelitian ini, yaitu adanya hubungan timbal balik yang positif signifikan antara kompensasi eksekutif dan kinerja perusahaan, serta antara tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan. Namun, tidak ditemukan hubungan timbal balik antara *corporate governance* dan kompensasi eksekutif, yang

		rapat komite audit, ukuran komite audit, komite nominasi, komite kompensasi, kepemilikan manajerial, konsentrasi kepemilikan, kategori kepemilikan keluarga, masa jabatan eksekutif, dan status sosial eksekutif).	menunjukkan hubungan positif signifikan secara *mono-directional* dari *corporate governance* ke kompensasi.
Jao, et al. (2021)	Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	**Variabel Dependen:** kinerja keuangan yang diukur dengan ROA**.** **Variabel Independen:** ukuran dewan direksi, jumlah rapat dewan direksi, dewan direksi wanita, dan pengalaman dewan direksi.	Ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Dewan direksi wanita dan pengalaman dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.
Putri (2018)	Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Perusahaan Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2016)	**Variabel Dependen:** kinerja keuangan yang diukur dengan ROA **Variabel Independen:** ukuran dewan direksi, ukuran dewan komisaris, dan komite audit.	Ukuran dewan direksi dan komite audit berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
Amin dan Sunarjanto (2016)	Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan	**Variabel Dependen:** kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan PBV **Variabel Independen:** dewan direksi wanita, dewan komisaris wanita, usia dewan direksi, usia dewan komisaris, latar	Keberadaan dewan direksi wanita, dewan komisaris berlatar belakang ekonomi, dan masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, dewan direksi berlatar belakang ekonomi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

		belakang pendidikan dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan komisaris, masa jabatan dewan direksi,dan masa jabatan dewan komisaris.	Selain itu, keberadaan dewan komisaris wanita, usia dewan direksi, usia dewan komisaris, dan masa jabatan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
Junita (2020)	Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Badan Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	**Variabel Dependen:** kinerja keuangan yang diukur dengan MBV **Variabel Independen:** komposisi dewan komisaris independen, ukuran dewan komisaris, latar belakang pendidikan dewan komisaris, dan kepemilikan saham dewan komisaris.	Ukuran dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Namun, Komposisi dewan komisaris independen, latar belakang pendidikan dewan komisaris, dan kepemilikan saham dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja Akuntansi dan Kinerja Pasar

Banyaknya jumlah dewan direksi dalam suatu perusahaan dipercaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin efektifnya pembagian fungsi kerja yang dimiliki oleh dewan direksi. Hal tersebut juga sejalan dengan teori *span of control*, semakin banyaknya dewan direksi pada *top management* maka mampu mempersempit *span of control* yang dimiliki, sehingga organisasi dengan *span of control* yang sempit akan menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Keefektifan terjadi karena *top management* dapat lebih fokus dan bekerja lebih optimal dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Robbins & Coulter, 2014). Teori lain yang membahas

mengenai ukuran dewan direksi, yaitu teori keagenan. Berdasarkan teori keagenan, dewan yang dibentuk terlalu besar memiliki kecenderungan kehilangan koordinasi dan memiliki tantangan komunikasi yang mengakibatkan meningkatkan biaya keagenan (Kholief 2008 dalam Puni & Anlesinya, 2020).

Sejalan dengan pernyataan dari teori keagenan terdapat penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) yang menunjukan bahwa ukuran dewan direksi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Hal ini dikarenakan semakin besarnya jumlah dewan direksi mengakibatkan meningkatnya jumlah pengeluaran untuk membiayai dewan direksi, sehingga hal ini dapat mengakibatkan keuangan perusahaan yang menurun. Di sisi lain bertentangan dengan teori keagenan yang dimana sejalan dengan teori *span of control*, terdapat beberapa penelitian yang menerangkan adanya pengaruh positif antara jumlah dewan direksi terhadap kinerja perusahaan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh oleh Jao et al. (2021) yang membuktikan bahwa ukuran dewan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Ukuran direksi yang besar dapat menjadikan mereka lebih fokus dalam melaksanakan kewajiban dan wewenangnya karena adanya kecukupan jumlah direksi untuk dapat diposisikan pada bidang yang dikuasainya. Penelitian yang dilakukan oleh Al Farooque et al. (2019) juga membuktikan bahwa tata kelola perusahaan (khususnya ukuran dewan) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Ukuran dewan direksi yang besar juga dapat memberikan kontribusi tambahan pada pengetahuan serta memperluas *networking* bisnis. *Networking*

bisnis yang luas akan memberikan jaminan sumber daya yang dapat memperkuat operasional perusahaan dalam merealisasikan kinerja perusahaan. Sejalan dengan hasil prediksi teori keagenan meskipun mungkin ada beberapa masalah komunikasi dan koordinasi yang kurang efektif di dewan perusahaan yang besar, namun ini tidak cukup untuk mengimbangi kontribusi penting ukuran dewan yang besar untuk keberhasilan keuangan perusahaan. Dalam hal demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H_{1a} = Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja akuntansi.

H_{1b} = Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja pasar.

2.6.2. Pengaruh Masa Jabatan Dewan Direksi terhadap Kinerja Akuntansi dan Kinerja Pasar

Menurut Robbins & Coulter (2014), terdapat keterkaitan spesialisasi seseorang dengan kinerja yang dihasilkan. Seseorang semakin spesialis disebabkan beberapa hal diantaranya pekerjaan yang dikerjakan hanya satu tipe tertentu atau mereka mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang cukup lama. Penemuan awal menyatakan bahwa semakin spesialis seseorang maka akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja, tetapi setelah dilakukan penelitian lebih lanjut, semakin lama seseorang menjadi spesialis pada satu bidang maka akan terjadi *human diseconomies*, yang disebabkan terlalu lamanya seseorang menjabat suatu posisi yang sama. Seseorang yang terlalu lama menempati posisi yang sama akan merasa jenuh, bosan, stress, dan tidak adanya

tantangan, serta yang paling buruk seseorang dapat mengetahui celah untuk melakukan *fraud*, sehingga dapat mendorong terjadinya *agency conflict*.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Al Farooque et al. (2019) dalam penelitiannya, mereka menemukan bahwa masa jabatan dewan menunjukkan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Bertentangan dengan hasil yang ditemukan oleh Al Farooque et al. (2019), penelitian yang dikemukakan oleh Amin dan Sunarjanto (2016) menemukan bahwa masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dewan direksi yang telah bekerja lama dipercaya dapat merancang sebuah strategi perusahaan yang baik berdasarkan kompetensi dan pengetahuan dari pengalamannya bekerja. Direksi yang sudah lama menjabat dianggap sudah mengetahui segala seluk-beluk perusahaan dan pesaing utama perusahaan baik dari sisi kekuatan maupun kelemahannya. Hasil yang berbeda dari kedua penelitian sebelumnya juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jao et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H_{2a} = Masa jabatan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja akuntansi.

H_{2b} = Masa jabatan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja pasar.

2.6.3. Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Akuntansi dan Kinerja Pasar

Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam Ghozali (2020), permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan adalah *agency conflict. Agency conflict* adalah permasalahan yang terjadi ketika dalam menjalankan tugasnya manajemen mendahulukan kepentingan mereka pribadi, dibandingkan kepentingan organisasi dan kepentingan *stakeholder* lainnya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Maka dari itu, untuk menekan terjadinya *agency conflict* dibutuhkan suatu peran pengawasan terhadap manajemen. Ukuran dewan komisaris yang besar diberkahi dengan baik dalam hal sumber daya manusia yang memadai. Banyaknya jumlah dewan komisaris diharapkan dapat diinvestasikan dalam menangani masalah asimetri informasi, dengan terlibat dalam pengawasan yang lebih besar terhadap informasi keuangan yang diungkapkan untuk mencegah aktivitas penipuan dan pelanggaran standar pelaporan keuangan (Zgarni et al., 2016 dalam Puni & Anlesinya, 2020).

Bertentangan dengan dengan teori keagenanan terdapat penelitian yang memiliki pendapat berbeda yang dikemukakan oleh Junita (2020) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh negatif antara jumlah dewan komisaris terhadap kinerja keuangan. Jumlah dewan komisaris yang besar dipercaya dapat memperlambat proses berunding dan pengambilan keputusan. Bertentang dengan hasil dari penelitian Junita (2020), penelitian yang dilakukan oleh Al

Farooque et al. (2019) membuktikan bahwa tata kelola perusahaan (khususnya ukuran dewan) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan Putri (2018) yang menemukan adanya pengaruh yang positif antara jumlah dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan. Jumlah dewan komisaris yang banyak dipercaya dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan melalui pengawasan yang lebih ketat terhadap operasional perusahaan dan direksi, serta dengan pengawasan yang ketat ini juga dapat mengurangi adanya kemungkinan timbulnya penyalahgunaan terhadap sumber daya perusahaan.

Jumlah dewan komisaris yang banyak dalam suatu perusahaan dapat membantu mengumpulkan lebih banyak informasi dan berdiskusi secara lebih terbuka. Semakin besar ukuran dewan komisaris juga menunjukkan semakin banyak strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan karena setiap anggota komisaris akan memiliki pengalaman masing-masing dan dapat membantu perusahaan untuk berkembang. Dipercaya bahwa semakin meningkatnya fungsi pengawasan yang tersedia dalam suatu perusahaan, maka kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan. Dalam hal demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H_{3a} = Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja akuntansi.

H_{3b} = Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja pasar.

2.6.4. Pengaruh Komisaris Independen terhadap Kinerja Akuntansi dan Kinerja Pasar

Menurut Jensen & Meckling (1976) dalam Ghozali (2020), dewan komisaris independen diperlukan untuk meminimalisir potensi terjadinya *agency conflict* yang mungkin terjadi karena dapat meningkatkan fungsi pengawasan pada tindakan-tindakan manajemen dan direksi yang lebih mementingkan kepentingan pribadi. Sejalan dengan teori tersebut, Menurut Amran (2017) jumlah komisaris independen yang lebih besar memberikan sudut pandang yang tidak bias dan membawa pengalaman yang tidak dapat ditemukan di antara anggota internal. Komisaris independen juga memberikan pemecahan masalah dan lebih banyak strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Junita (2020) dalam penelitiannya menunjukan bahwa komisaris independen tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Al Farooque et al. (2019) menyatakan bahwa keberadaan komisaris independen akan mampu mengoptimalkan fungsi pengawasan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Sehingga dinilai semakin besar proporsi komisaris independen maka akan mampu membuat kinerja perusahaan semakin membaik. Komisaris independen diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pemanfaatan pengalaman dan keahlian mereka yang meningkatkan fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan di rapat dewan, akuntabilitas, dan pengungkapan

sukarela. Sejalan dengan teori dan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H_{4a} = Komisaris Independen berpengaruh positif terhadap kinerja akuntansi.

H_{4b} = Komisaris Independen berpengaruh positif terhadap kinerja pasar.

2.6.5. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Komisaris terhadap Kinerja Akuntansi dan Kinerja Pasar

Faktor lain dari tata kelola perusahaan yang memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan, yakni latar belakang pendidikan dewan komisaris. Pendidikan dapat mempengaruhi pembentukan pola pikir, perilaku, dan sikap seseorang. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi, pada umumnya memiliki kemampuan yang baik dalam membuat keputusan, memiliki kepribadian moral yang tinggi, dan memiliki pola pikir yang berkualitas dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih rendah (Richmond, 2001). Menurut Herlin (2009) pengetahuan keuangan dan bisnis penting bagi anggota dewan komisaris, meskipun tidak wajib. Hal ini dikarenakan fungsi komisaris sebagai dewan pengawas.

Bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Richmond (2001), penelitian yang dikemukakan oleh Junita (2020) menemukan bahwa latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Namun, penelitian lain memiliki pendapat yang berbeda dan sejalan dengan teori yang dikemukakan, yaitu penelitian yang dilakukan

oleh Amin dan Sunarjanto (2016) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dewan komisaris yang memiliki pengetahuan dan kompetensi terkait keuangan dan ekonomi dinilai memiliki kemampuan lebih baik dan efektif dalam memberikan masukan dan mengawasi perusahaan. Dalam pengambilan keputusan juga demikian, seorang komisaris yang memiliki pemahaman yang baik pada bidang bisnis dan ekonomi akan mampu meningkatkan fungsi pengawasan pada dewan direksi, sehingga kinerja perusahaan akan membaik. Dalam hal demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H_{5a} = Latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja akuntansi.

H_{5b} = Latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja pasar.