

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

*Agency theory* menguraikan tentang hubungan antara pihak-pihak dalam suatu organisasi yang memiliki berbagai kepentingan untuk mencapai tujuan masing-masing. Menurut Rankin *et al.* (2018), *agency theory is used to understand relationships whereby a person or group of persons (the principal) employs the services of another (the agent) to perform some activity on their behalf.* Hubungan antara *principal* dan *agent* ini tidak selalu berjalan beriringan. *Agent* yang lebih banyak mengetahui seluk beluk perusahaan, dianggap sebagai pihak yang ingin memaksimalkan keuntungan pribadi di atas kepentingan *principal* (Gudono, 2009). Perbedaan kepentingan inilah yang menyebabkan timbulnya konflik agensi di antara *agent* dan *principal*, sebab keduanya masing-masing ingin memperoleh keuntungan maksimal.

Hubungan teori keagenan dengan penelitian ini adalah pihak manajemen bertindak sebagai *agent* dan para pemegang saham sebagai *principal*. Perilaku anggota manajemen seharusnya selaras dengan apa yang diharapkan oleh para pemegang saham. Oleh karena itu, untuk meminimalkan adanya asimetri informasi serta terjadinya konflik agensi, perusahaan perlu menerapkan sistem tata kelola perusahaan (*corporate governance*). Menurut Rankin *et al.* (2018) *corporate governance is the system by which business corporations are directed and controlled.* Sistem ini mengatur setiap elemen perusahaan, salah satunya mengenai komposisi dewan perusahaan, seperti turut mempertimbangkan aspek kualifikasi

ukuran, serta *diversity* pada jajaran dewannya (Monks & Minow, 2011). Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) *board diversity* pada jajaran dewan dianggap bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta mekanisme pengawasan karena setiap anggota didorong untuk mengemukakan pendapat yang kreatif dan kritis dari berbagai perspektif. Apabila antara *agent* dan *principal* mampu menjalankan tugas sesuai porsi maka tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja perusahaan pun meningkat.

## 2.2. Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Resource Dependence Theory*)

Menurut Pfeffer & Salancik (1978) dalam Hosny & Elgharbawy (2021), teori ketergantungan sumber daya diuraikan sebagai berikut:

*“Resource dependence is a study of how organization’s behaviour is affected by the external resources they possess, which assumes that firms operate within an open system, where they need each other to exchange and/or obtain other resources to survive.”*

Teori ini mengemukakan bahwa efisiensi suatu organisasi dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang diperoleh dari lingkungan eksternal. Dalam hal ini, peran anggota dewan perusahaan dibutuhkan sebagai penghubung antara perusahaan dengan pihak eksternal. Anggota dewan pun dapat membantu dalam menyediakan informasi, menghubungkan dengan pihak ketiga, serta membangun legitimasi. Dengan kemampuan dan pengalaman yang mumpuni, anggota dewan dapat memfasilitasi perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan (Pfeffer & Salancik, 1978 dalam Hosny & Elgharbawy, 2021). Teori ketergantungan sumber daya memperluas argumen dengan menyatakan bahwa anggota dewan dengan keragaman dan heterogenitas cenderung bertindak lebih

strategis bagi perusahaan. Anggota dewan yang beragam dapat menciptakan interaksi serta saling membagi gagasan untuk membantu menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan bisnis (Ilaboya & Ashafoke, 2017). Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013), berbagai budaya, ide, pandangan di setiap tingkatan khususnya jajaran dewan dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan karyawan, pelanggan, klien, dan *stakeholder* lain yang semakin beragam. Anggota dewan yang beragam memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pasar, sehingga dapat meningkatkan penjualan pun kinerja perusahaan.

### **2.3. Kinerja Perusahaan**

Menurut Rudianto (2013) kinerja keuangan perusahaan didefinisikan sebagai hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsinya mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu. Begitu pun, menurut Kasmir (2014) kinerja perusahaan merupakan hasil dari aktivitas perusahaan yang menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan. Analisis kinerja keuangan perusahaan diperlukan sebagai dasar evaluasi serta pengambilan keputusan bagi pihak internal dan eksternal perusahaan. Terdapat dua konsep kinerja dalam menganalisis kinerja perusahaan, yaitu kinerja akuntansi serta kinerja ekonomi/keuangan. Penggabungan antara kinerja akuntansi dan kinerja ekonomi dibutuhkan untuk menganalisis performa masa lalu perusahaan serta memproyeksikan potensi imbal hasil di masa depan (Sukamulja, 2019).

Menurut Sukamulja (2019), kinerja akuntansi dapat dinilai berdasarkan data realisasi masa lampau yaitu dengan mengukur nilai buku, sedangkan untuk kinerja ekonomi dinilai berdasarkan data ekspektasi berupa nilai pasar. Tujuan dari konsep

kinerja akuntansi sendiri adalah untuk evaluasi dan *reporting* sementara tujuan konsep kinerja ekonomi yaitu pengambilan keputusan investasi. Kedua kinerja ini menjadi penting untuk diukur sebab bukan hanya akan menitikberatkan pada kejadian yang sudah terjadi (*backward looking*) namun juga memprediksi prospek di masa yang akan datang (*forward looking*). Pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan menganalisis serta mengevaluasi laporan keuangan.

Dalam hubungannya dengan kinerja, laporan keuangan sering dijadikan dasar dalam penilaian kinerja perusahaan (Kasmir, 2014). Menurut Sukamulja (2019) tujuan laporan keuangan yaitu memberikan informasi terkait laporan posisi keuangan, perubahan ekuitas, laba rugi komprehensif, arus kas, catatan atas laporan keuangan, serta informasi komparatif yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti manajemen, investor, kreditor, dan lain sebagainya. Laporan keuangan bagi pihak internal (manajemen) dapat membantu mendukung analisis pengambilan keputusan, berkaitan dengan operasional perusahaan, selain itu laporan keuangan juga dapat dijadikan dasar untuk menganalisis kinerja perusahaan seperti melihat kenaikan biaya, penurunan pendapatan, kemampuan membayar kewajiban, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk pihak eksternal misalnya investor, laporan keuangan berguna untuk menilai apakah perusahaan memiliki prospek yang baik untuk menjadi salah satu komponen dalam portofolionya.

Menurut Sukamulja (2019) untuk menganalisis laporan keuangan dibutuhkan rasio keuangan. Terdapat beberapa rasio yang digunakan untuk menilai kondisi keuangan perusahaan, di antaranya rasio likuiditas, solvabilitas, efisiensi, profitabilitas, dan nilai pasar. Untuk mengukur kinerja perusahaan umumnya rasio

yang digunakan adalah rasio profitabilitas dan rasio nilai pasar. Rasio profitabilitas mencerminkan bagaimana kinerja manajemen dalam menjaga efektivitas kegiatan operasional perusahaan. Rasio ini terdiri dari *gross profit margin*, *net profit margin*, *return on asset*, dan *return on equity*. Sementara itu, untuk rasio nilai pasar sering digunakan untuk membandingkan nilai perusahaan di mata investor (nilai pasar) dengan nilai perusahaan yang tercatat di laporan keuangan. Rasio ini terdiri dari *earning per share*, *price earning ratio*, *market to book ratio*, dan *Tobin's Q*.

#### **2.4. Good Corporate Governance**

Definisi tata kelola perusahaan (*corporate governance*) sangat bervariasi tergantung pada institusi, hukum, dan kondisi negara. Menurut The Organization for Economic Cooperation and Development (2015), tata kelola perusahaan didefinisikan sebagai berikut:

*“Corporate governance involves a set of relationships between a company’s management, its board, its shareholder, and other stakeholders. Corporate governance also provides the structure through which the objectives of the company are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance are determined.”*

Sistem tata kelola perusahaan yang baik memastikan bahwa perusahaan telah menetapkan sistem dan struktur yang tepat sesuai tujuan serta menyediakan sarana untuk mengontrol dan memantau aktivitas perusahaan (Rankin *et al.*, 2018). Tata kelola perusahaan sebagai pedoman dasar, umumnya melibatkan serangkaian hubungan antar organ perusahaan.

Pedoman Umum *Good Corporate Governance* (GCG) Indonesia menguraikan bahwa Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), dewan komisaris, dan dewan direksi berperan penting dalam pelaksanaan GCG yang efektif. Salah

satu prinsip agar pelaksanaan tugas dewan direksi dan komisaris berjalan efektif adalah dengan memperhatikan komposisi dewan komisaris maupun dewan direksi, supaya memungkinkan anggota bertindak independen serta dapat mengambil keputusan dengan tepat (KNKG, 2006). Begitu pun menurut Anand (2007), faktor lain seperti profil anggota contohnya keragaman dan komitmen anggota juga turut berkontribusi dalam mempengaruhi efektivitas manajemen perusahaan.

## **2.5. Struktur Dewan**

Berbeda dengan negara Inggris dan Amerika yang mengusung struktur *one-tier*, Indonesia menganut sistem *two-tier* dalam konsep tata kelola. Sistem *two-tier* di sini berarti perusahaan memiliki dua dewan dalam struktur organisasinya, yaitu dewan direksi dan dewan komisaris. Dewan direksi dan dewan komisaris memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dewan direksi bertanggung jawab atas pengelolaan operasional perusahaan, sementara dewan komisaris bertugas mengawasi serta memberi nasihat kepada dewan direksi (IFC, 2018).

### **2.5.1. Dewan Direksi**

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 33/POJK.04/2014, dewan direksi yaitu organ Emiten atau Perusahaan Publik yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Emiten atau Perusahaan Publik untuk kepentingan Emiten atau Perusahaan Publik, sesuai dengan maksud dan tujuan Emiten atau Perusahaan Publik, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan direksi memainkan peran sentral serta bertanggung jawab atas manajemen perusahaan secara keseluruhan (IFC, 2018).

Agar tugas dewan direksi dapat berjalan efektif, komposisi direksi harus sedemikian rupa memungkinkan pengambilan keputusan yang tepat, cepat, serta dapat bertindak secara independen. Selain itu direksi harus memiliki integritas dan kecakapan dalam menjalankan tugas, dapat bertanggung jawab supaya perusahaan dapat menghasilkan keuntungan, memastikan kesinambungan usaha perusahaan, dan yang terakhir mempertanggungjawabkan kepengurusan dalam RUPS sesuai dengan undang-undang yang berlaku (KNKG, 2016).

### **2.5.2. Dewan Komisaris**

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 33/POJK.04/2014, dewan komisaris didefinisikan sebagai organ Emiten atau Perusahaan Publik yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Keberadaan dewan komisaris sangat berperan dalam memberikan pengawasan serta pengendalian strategis atas manajemen (IFC, 2018). Agar pelaksanaan tugas dewan komisaris dapat berjalan dengan efektif, komposisi dewan komisaris harus memungkinkan untuk bertindak secara independen dan membuat keputusan secara efisien, anggota komisaris juga harus memiliki integritas serta kapabilitas agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik, dan yang terakhir fungsi pengawasan dan pemberian nasihat dewan komisaris mencakup tindakan pencegahan, perbaikan, sampai pada pemberhentian sementara (KNKG, 2006).

### **2.6. Board Diversity**

Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013), definisi *board diversity* adalah sebagai berikut:

*“Board diversity refers to the heterogeneous composition of the board in terms of gender, age, race, education, experience, nationality, lifestyle, culture, religion, and many other facets that make each of us unique as individuals.”*

Keanekaragaman jajaran dewan perusahaan tidak melulu hanya mencakup gender, namun juga etnis, disabilitas, pendidikan, latar belakang sosial, kebangsaan, dan kepribadian (Diligent, 2019). Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) diversitas dewan dibagi menjadi dua kategori yaitu *surface level diversity* dan *deep level diversity*. *Surface level diversity* dibagi lagi menjadi dua, *observable* (gender, usia, kebangsaan, etnis) dan *non observable* (pendidikan, keahlian, dan pengalaman), sedangkan *deep level diversity* mencakup tentang *personality*.

Untuk mencapai kinerja dewan yang baik dibutuhkan keragaman pengetahuan, keterampilan, dan perspektif. Kombinasi dari perbedaan keterampilan dan pengalaman setiap anggota akan saling melengkapi dan memungkinkan dewan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, fungsi pengawasan, serta pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan eksternal, sehingga dapat mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan dan stabilitas jangka panjang (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Komposisi dewan yang beragam dapat menjadi salah satu indikasi bahwa perusahaan telah menerapkan sistem GCG, sehingga diharapkan dapat meminimalisir adanya asimetri informasi serta terjadinya konflik agensi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja perusahaan kian meningkat.

### **2.6.1. Diversitas Gender**

Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013), *gender diversity refers to the proportion of females to males in the organizational structure*. Perbandingan

proporsi *gender* dalam susunan dewan menentukan kualitas pengambilan keputusan serta fungsi pengawasan, sebab pada dasarnya pria dan wanita memiliki sifat bawaan yang berbeda. Anggota dewan pria dengan kecenderungan gaya kepemimpinan otokratis, mampu melakukan kontrol manajemen dengan baik serta memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai. Di sisi lain, gaya kepemimpinan wanita cenderung demokratis, melalui pendekatan kooperatif dan perspektif jangka panjang, sehingga mampu membangun relasi positif dengan berbagai pihak, membantu dalam mengelola risiko, serta bertanggung jawab secara sosial. Keragaman gender pada jajaran dewan pun menentukan efektivitas mekanisme pengawasan yang terdapat di perusahaan. Dengan adanya heterogenitas, fungsi pengawasan dapat lebih efektif karena para anggota akan bertindak lebih independen. Diversitas gender dapat menjadi salah satu atribut untuk meningkatkan dinamika pada jajaran dewan perusahaan (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

#### **2.6.2. Diversitas Kebangsaan**

Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013), *regional diversity implies that the board has members from different nationalities*. Selain hukum dan ekonomi, pemahaman mengenai sistem, nilai, etos kerja, dan budaya negara lain juga penting apabila suatu perusahaan sudah berkomitmen melakukan proses globalisasi serta pertukaran informasi dalam ruang lingkup internasional. Anggota dewan perlu memahami kebutuhan budaya dan bisnis dari berbagai negara sehingga dapat mengetahui potensi risiko serta manfaat bisnis yang ada. Dewan dari negara yang berbeda cenderung memiliki perspektif, perilaku, dan

pemikiran yang beragam pula. Beragam pandangan yang berbeda tersebut dapat meningkatkan kreativitas dan mengarah pada pemecahan masalah yang lebih inovatif. Selain itu, studi menunjukkan bahwa perusahaan dengan anggota dewan multinasional menghasilkan keuntungan pemegang saham yang lebih baik (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Menurut Darmadi (2010) dalam Tarigan *et al.* (2018) di tengah globalisasi bisnis, pasar negara berkembang saat ini menikmati arus masuk modal dari investor asing, dan perusahaan dengan sejumlah besar investor asing ini cenderung menanamkan modalnya di perusahaan yang memiliki jajaran dewan berkewarganegaraan yang heterogen, sebab anggota dewan asing dianggap dapat mewakili peran kontrol serta melindungi kepentingan (*interest*) mereka.

### **2.6.3. Diversitas Latar Belakang Pendidikan**

Menurut Adnan *et al.* (2016) *education diversity could be explained as different set of task relevant skills, knowledge, and abilities possessed by team members as a function of their educational background.* Lebih lanjut, menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) *functional skills relate to the major functions in an organization such as accounting, marketing, law and so on.* Dalam pedoman umum GCG Indonesia disebutkan bahwa agar pelaksanaan tugas dewan direksi maupun dewan komisaris dapat berjalan dengan baik dibutuhkan anggota yang profesional, berintegritas, dan memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsinya dengan baik (KNKG, 2006). Ketika sebuah bisnis menjadi lebih kompleks, penting bagi jajaran dewan untuk memiliki berbagai keterampilan dan keahlian (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Di Indonesia sendiri belum ada

peraturan resmi mengenai persyaratan khusus yang membahas tentang kualifikasi serta kompetensi yang harus dimiliki anggota dewan (IFC, 2018). Sedangkan menurut Sani (2012) organisasi yang dikelola oleh individu dengan latar belakang pendidikan yang beragam lebih fokus pada perubahan strategis dan relatif inovatif. Dewan yang berkinerja baik membutuhkan keragaman pengetahuan, keterampilan, dan perspektif. Anggota dewan dengan pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang saling melengkapi dapat mengelola dan mengambil keputusan bisnis dengan lebih berkualitas berdasarkan pengetahuannya serta dapat meminimalisir praktik kecurangan melalui fungsi pengawasan yang efektif (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

## 2.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Hosny & Elgharbawy (2021) meneliti mengenai pengaruh *board diversity* di antaranya gender dewan, gender eksekutif, masa jabatan, keterampilan, level pendidikan, jaringan eksternal, dan kebangsaan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan rasio berbasis akuntansi (ROA) dan rasio berbasis kinerja pasar (*Tobin's Q*), dengan ukuran dewan, rapat dewan, dualitas, direktur non-eksekutif independen, komite *corporate governance*, komite *nomination* independen, usia CEO, ukuran perusahaan, *leverage*, pengeluaran R&D, pertumbuhan penjualan, dan pengeluaran modal sebagai variabel kontrol. Objek dalam penelitian ini yaitu perusahaan yang terdaftar dalam the Financial Times Stock Exchange 350 periode 2013–2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender dewan dan keterampilan berpengaruh positif, sedangkan diversitas kebangsaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, baik diukur

dengan ROA maupun *Tobin's Q*. Di sisi lain, diversitas gender eksekutif menunjukkan hasil campuran (berpengaruh negatif terhadap *Tobin's Q* dan tidak berpengaruh terhadap ROA). Di samping itu masa jabatan, level pendidikan, dan jaringan eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sani (2021) meneliti tentang pengaruh diversitas gender, kebangsaan, dan keterampilan terhadap kinerja perusahaan, dengan ukuran dewan, total utang, dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Objek dalam penelitian ini yaitu 70 perusahaan yang terdaftar di Nigeria pada tahun 2012–2019. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa diversitas gender dan kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sementara keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian oleh Ilaboya & Ashafoke (2017) menguji pengaruh diversitas etnis, kebangsaan, dan gender anggota dewan terhadap kinerja perusahaan, dengan ukuran perusahaan dan ukuran dewan sebagai variabel kontrol. Objek penelitian ini yaitu perusahaan perbankan yang terdaftar di Nigerian Stock Exchange tahun 2010–2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender dewan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, sementara diversitas kebangsaan dan diversitas etnis dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan *et al.* (2018) menguji diversitas gender, kebangsaan, dan pendidikan anggota dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan *Tobin's Q*, dengan ukuran perusahaan, leverage, independensi dewan sebagai variabel kontrol. Objek dalam penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di Indonesia Stock Exchange selama

periode 2011–2015. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan ROA maupun *Tobin's Q*. Di sisi lain, diversitas gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap ROA dan tidak berpengaruh terhadap *Tobin's Q*, sebaliknya diversitas pendidikan dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap *Tobin's Q* dan tidak berpengaruh terhadap ROA.

Kurniawati & Henny (2021) menguji pengaruh diversitas gender, kebangsaan, pendidikan, dan usia anggota dewan terhadap kinerja perusahaan, dengan *leverage* sebagai variabel kontrol. Objek penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015–2018. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dan diversitas pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan diversitas gender dan diversitas usia anggota dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

## **2.8. Pengembangan Hipotesis**

### **2.8.1. Pengaruh Diversitas Gender Anggota Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan**

Penerapan aspek heterogenitas gender pada komposisi dewan perusahaan umumnya menjadi salah satu indikasi penerapan GCG yang membantu mengurangi potensi terjadinya konflik agensi. Dengan adanya keragaman gender dalam jajaran dewan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Wanita dipercaya dapat lebih *multitasking*, intuitif, dan *people-oriented*, sementara pria lebih logis dan *task-oriented*. Gaya kepemimpinan wanita cenderung demokratis, melalui pendekatan kooperatif dan

perspektif jangka panjang, sehingga mampu membangun relasi positif dengan berbagai pihak, membantu dalam mengelola risiko, serta bertanggung jawab secara sosial, di sisi lain, anggota dewan pria diasumsikan lebih fokus pada tugas dan lebih logis dalam proses pengambilan keputusan (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

Sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya, keragaman gender dewan direksi mampu mendorong efektivitas kerja karena setiap anggota dapat berkontribusi memberikan berbagai perspektif sesuai *skill*, pengalaman, dan keterampilan yang dapat membantu menghadapi tantangan bisnis serta ketidakpastian lingkungan. Keberagaman gender dewan akan menyediakan sumber daya yang lebih berharga, yang secara teori akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Ilaboya & Ashafoke, 2017). Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hosny & Elgharbawy (2021) yang menunjukkan hubungan positif antara *gender diversity* anggota dewan dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan *Tobin's Q*. Dalam hasil penelitiannya, keragaman gender dewan menciptakan koneksi yang lebih luas di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian Sani (2021) pun menyatakan hasil yang searah yaitu diversitas gender anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keragaman gender pada jajaran dewan direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1A</sub>: Diversitas Gender Anggota Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Akuntansi (ROA).**

**H<sub>1B</sub>: Diversitas Gender Anggota Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Ekonomi (*Tobin's Q*).**

### **2.8.2. Pengaruh Diversitas Gender Anggota Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan**

Komposisi gender dewan komisaris yang beragam memungkinkan perusahaan dalam memaksimalkan efektivitas mekanisme pengawasan. Berdasarkan teori keagenan, dapat diasumsikan dengan adanya heterogenitas dapat membuat jajaran dewan menjadi efektif dalam menjalankan fungsi pengawasan karena para anggota bertindak secara independen, sehingga dapat meminimalisir adanya asimetri informasi antara pihak manajemen dengan pemegang saham. Anggota dewan pria dengan kecenderungan gaya kepemimpinan otokratis, mampu melakukan kontrol manajemen dengan baik serta memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai. Di sisi lain, dewan wanita diyakini dapat membantu mendorong efektivitas fungsi pengawasan, sebab wanita cenderung lebih independen, memiliki tingkat kehadiran lebih tinggi, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang “*women-friendly*” dengan menaruh perhatian lebih pada kasus diskriminasi gender (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

Berdasarkan teori ketergantungan sumber daya, keragaman gender dalam jajaran dewan komisaris mampu meyakinkan *stakeholder* mengenai diversifikasi dewan di perusahaan, meningkatkan legitimasi perusahaan, serta meningkatkan

koneksi dengan lingkungan eksternal. Keberagaman gender dewan akan menyediakan sumber daya yang lebih berharga, yang secara teori akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Ilaboya & Ashafoke, 2017). Teori ini didukung oleh hasil penelitian Hosny & Elgharbawy (2021) yang menunjukkan hubungan positif antara gender diversity anggota dewan dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan *Tobin's Q*. Dalam hasil penelitiannya, keragaman gender menciptakan koneksi yang lebih luas di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian Sani (2021) pun menyatakan hasil yang sama yaitu diversitas gender anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keragaman gender pada jajaran dewan komisaris akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>2A</sub>: Diversitas Gender Anggota Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap Kinerja Akuntansi (ROA).**

**H<sub>2B</sub>: Diversitas Gender Anggota Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap Kinerja Ekonomi (*Tobin's Q*).**

### **2.8.3. Pengaruh Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan**

Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) pemahaman mengenai sistem, nilai, etos kerja, dan budaya negara lain penting apabila suatu perusahaan sudah berkomitmen melakukan proses globalisasi serta pertukaran informasi dalam ruang lingkup internasional. Sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya,

dewan berkebangsaan asing cenderung mampu memberikan perspektif dan pemikiran yang berbeda yang tidak dimiliki oleh dewan berkebangsaan domestik, sehingga hal ini dapat memberikan alternatif pengambilan keputusan yang semakin berkualitas (Dobbin & Jung, 2011 dalam Ilaboya & Ashafoke, 2017). Selain itu, keberagaman budaya, ide, pandangan di setiap tingkatan khususnya jajaran dewan dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan karyawan, pelanggan, klien, dan *stakeholder* lain yang semakin beragam. Anggota dewan yang beragam memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pasar, sehingga dapat meningkatkan penjualan pun kinerja perusahaan (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Teori ini pun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2021) yang menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian Kurniawati & Henny (2021) juga menunjukkan diversitas kebangsaan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keragaman kebangsaan pada jajaran dewan direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>3A</sub>: Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Akuntansi (ROA).**

**H<sub>3B</sub>: Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Ekonomi (*Tobin's Q*).**

#### **2.8.4. Pengaruh Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan**

Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) anggota dewan perlu memahami kebutuhan budaya dan bisnis dari berbagai negara sehingga dapat mengetahui potensi risiko serta manfaat bisnis. Dengan adanya dewan berkebangsaan asing, fungsi pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik serta menghindari benturan kepentingan (Oxelheim & Randoy, 2003 dalam Ilaboya & Ashafoke, 2017). Menurut Darmadi (2010) dalam Tarigan *et al.* (2018) di tengah globalisasi bisnis, pasar negara berkembang saat ini menikmati arus masuk modal dari investor asing, dan perusahaan dengan sejumlah besar investor asing ini cenderung menanamkan modalnya di perusahaan yang memiliki jajaran dewan berkewarganegaraan yang heterogen, sebab anggota dewan asing dianggap dapat mewakili peran kontrol serta melindungi kepentingan (*interest*) mereka. Argumen ini didukung dengan teori keagenan yang mengatakan bahwa kehadiran dewan berkebangsaan asing mampu membantu mengurangi adanya kesenjangan informasi yang dapat menimbulkan konflik agensi.

Teori ini pun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan *Tobin's Q*. Kehadiran dewan berkebangsaan asing membuat investor asing yakin bahwa perusahaan dikelola secara profesional, sehingga semakin banyak investor asing yang tertarik menanamkan modalnya, dan kinerja perusahaan pun dapat meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keragaman

kebangsaan pada jajaran dewan komisaris akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>4A</sub>: Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap Kinerja Akuntansi (ROA).**

**H<sub>4B</sub>: Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap Kinerja Ekonomi (*Tobin's Q*).**

#### **2.8.5. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan**

Sebuah perusahaan umumnya terdiri dari beberapa bidang pekerjaan yang menjadi penunjang operasional kerja. Dalam masing-masing bidang dibutuhkan dewan direksi sebagai perwakilan pemegang saham sekaligus bertanggung jawab dalam membuat keputusan sesuai bidang keahlian masing-masing. Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) ketika sebuah bisnis menjadi lebih kompleks, penting bagi jajaran dewan untuk memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Anggota dewan dengan pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang saling melengkapi cenderung dapat mengambil pendekatan yang lebih komprehensif dalam pemecahan masalah.

Menempatkan dewan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda (keuangan, pengacara, akuntan, insinyur, dan lain sebagainya) cenderung akan menghasilkan solusi yang lebih cepat dan berbobot dibanding menempatkan seluruh dewan dengan latar belakang pendidikan yang sama (Dobbin & Jung, 2011 dalam Tarigan *et al.*, 2018). Berdasarkan teori ketergantungan sumber

daya, keberagaman pengetahuan dan keterampilan dewan dapat membantu perusahaan menghadapi ketidakpastian lingkungan, membangun wawasan lebih luas terkait kondisi bisnis, serta meningkatkan akses ke lingkungan eksternal dengan lebih baik sehingga kinerja perusahaan pun dapat meningkat. Teori ini pun selaras dengan penelitian yang dilakukan Hosny & Elgharbawy (2021) yang menyatakan diversitas keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan *Tobin's Q*. Keberagaman dewan finansial dan nonfinansial menyediakan lebih banyak sumber daya yang membantu dalam *decision-making* dan *problem-solving*. Selain itu, penelitian oleh Kurniawati & Henny (2021) pun menunjukkan hasil yang searah yaitu diversitas pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keragaman latar belakang pendidikan pada jajaran dewan direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>5A</sub>: Diversitas Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Akuntansi (ROA).**

**H<sub>5B</sub>: Diversitas Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Ekonomi (*Tobin's Q*).**

### **2.8.6. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kekuatan kognitif tim manajemennya (Sani, 2021). Dalam pedoman umum GCG Indonesia disebutkan bahwa agar pelaksanaan tugas dewan direksi maupun dewan komisaris dapat berjalan dengan baik dibutuhkan anggota yang profesional, berintegritas, dan memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsinya dengan baik (KNKG, 2006). Ketika sebuah bisnis menjadi lebih kompleks, penting bagi jajaran dewan untuk memiliki berbagai keterampilan dan keahlian (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Di Indonesia sendiri belum ada peraturan resmi yang membahas tentang kualifikasi serta kompetensi yang harus dimiliki anggota dewan (IFC, 2018). Namun, anggota dewan dengan pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang berbeda cenderung dapat meminimalisir praktik kecurangan melalui fungsi pengawasan yang efektif (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

Apabila dikaitkan dengan teori keagenan, diversitas pendidikan dewan dapat membantu meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan dalam memantau pelaksanaan operasional perusahaan. Dewan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda cenderung akan memahami masalah perusahaan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, sehingga memungkinkan mereka untuk bertindak lebih tepat untuk meminimalisir adanya konflik agensi. Apabila tata kelola perusahaan telah dilaksanakan dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai, dan kinerja perusahaan pun dapat meningkat. Teori ini didukung penelitian yang dilakukan Hosny & Elgharbawy (2021) yang

menyatakan keterampilan finansial berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan *Tobin's Q*. Selain itu, penelitian oleh Kurniawati & Henny (2021) pun menunjukkan hasil yang searah yaitu diversitas pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keragaman latar belakang pendidikan pada jajaran dewan direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>6A</sub>: Diversitas Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap Kinerja Akuntansi (ROA).**

**H<sub>6B</sub>: Diversitas Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap Kinerja Ekonomi (*Tobin's Q*).**