

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.2. *Agency Theory*

Agency Theory menjelaskan mengenai hubungan antara pemegang saham (*principal*) dengan pihak manajemen (*agent*) sebagai kontribusi dalam jalannya sebuah perusahaan. Manajemen perusahaan merupakan pihak yang dikontrak oleh *stockholder* sebagai penanggung jawab akan jalannya sistem perusahaan agar tetap berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan diyakini akan melakukan tindakan yang sesuai dengan kepentingan *principal* (Jensen & Meckling, 1976). Penelitian oleh Ichsan (2013) menjelaskan bahwa hubungan keagenan merupakan kontrak dari satu maupun lebih *principal* memperkerjakan orang lain (*agent*) untuk melakukan suatu jasa atas nama *principal* serta memberi wewenang bagi *agent* dalam membuat keputusan yang terbaik bagi *principal*.

Menurut Bakti & Triyono (2022) *agency theory* dijelaskan dengan tiga asumsi, yaitu: orang pada umumnya bersifat individualistis (*self interest*), orang memiliki keterbatasan dalam memikirkan masa depan (*bounded rationality*), dan orang yang lebih suka menghindari resiko (*risk averse*). Adanya asumsi sifat manusia tersebut, tidak mengesampingkan kemungkinan bahwa manajer akan bertindak berdasarkan sifat *opportunistic*, yaitu mengutamakan kepentingan pribadi.

2.3. *Signaling Theory*

Latar belakang timbulnya *signaling theory* adalah adanya asimetri informasi antara manajemen dengan pihak eksternal, sehingga menciptakan dorongan bagi perusahaan untuk mengungkapkan informasi kepada pihak luar (Bakti & Triyono, 2022). Pada *signaling theory*, dengan memberikan informasi penting kepada pihak luar perusahaan dapat mengatasi asimetri informasi. Informasi ini diperlukan investor sebagai alat analisis untuk melakukan keputusan investasi, sehingga informasi yang diperlukan harus lengkap, relevan, dan akurat (Moeljadi, 2014). Menurut Yuniati *et al.* (2016) berpendapat bahwa perusahaan yang berkualitas akan dengan sengaja memberikan sinyal kepada pasar, dengan harapan pasar dapat membedakan antara perusahaan yang baik dan buruk. Investor membutuhkan informasi yang baik sebagai alat analisis untuk mengambil keputusan investasi.

2.4. *Corporate Governance*

Pengertian *Corporate Governance* pertama kali dikenalkan oleh Sir Adrian Cadbury pada tahun 1992 yang dikenal dengan nama *Cadbury Report*. *Cadbury Report* berfungsi untuk mempertimbangkan aspek keuangan *corporate governance* dan mengembangkan kode praktik untuk *corporate governance* yang lebih baik (Center of Risk Management & Sustainability, 2023). *Corporate governance* adalah sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, kewajaran dan kesetaraan (Bursa Efek Indonesia, 2019).

Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) Corporate Governance* didefinisikan sebagai seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara pihak internal dan eksternal mengenai hak dan kewajiban dalam mengelola dan mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Fitra *et al.*, 2021).

Berdasarkan penjelasan yang ada di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Corporate Governance* merupakan suatu tata kelola yang dirancang untuk mengatur hubungan antara pihak internal dan eksternal perusahaan serta membuat tata kelola di suatu perusahaan dapat menjadi lebih baik.

2.4.1 Tujuan *Corporate Governance*

Menurut Dwiputri (2019), penerapan *corporate governance* mempunyai lima tujuan utama, yaitu:

- a. Melindungi hak dan kepentingan *shareholder*.
- b. Melindungi hak dan kepentingan pemangku kepentingan yang bukan pemegang saham.
- c. Meningkatkan nilai perusahaan dan pemegang saham.
- d. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja *board of director* dan manajemen perusahaan.
- e. Meningkatkan kualitas hubungan *board of director* dengan manajemen perusahaan.

2.4.2 Prinsip-prinsip *Corporate Governance*

Menurut Sari (2021) dalam *corporate governance* yang baik seluruh kegiatan operasional dilandasi prinsip-prinsip yaitu,:

- a. *Transparency* (keterbukaan): yaitu adanya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan dalam penyampaian informasi yang relevan tentang perusahaan. Perusahaan akan memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada seluruh pemangku kepentingan.
- b. *Accountability* (akuntabilitas): akuntabilitas menciptakan pengawasan yang efektif yang berdasarkan keseimbangan hak dan tanggung jawab antara pemegang saham, dewan direksi, dan dewan komisaris.
- c. *Responsibility* (tanggungjawab): dalam hal ini pengelolaan perusahaan perlu memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. *Independency* (kemandirian): keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan intervensi dari pihak manapun.
- e. *Fairness* (kewajaran): yaitu keadilan dan kesetaraan didalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian dan perundang-undangan yang berlaku.

2.4.3 *Board Size*

Menurut Kalsie & Shrivastav (2016), ukuran dewan merupakan jumlah dewan komisaris dan direktur yang bekerja di perusahaan. Strategi penting dalam operasi perusahaan adalah keterkaitan antara jumlah anggota dewan dan *firm performance*,

karena indikator dalam kinerja suatu perusahaan dapat diukur dengan jumlah anggota dewan. Menurut Adesaputra & Yanti (2022) *board size* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *firm performance*. Hal tersebut menunjukkan jumlah anggota dewan yang lebih banyak, pengawasan manajemen dan kontrol atas kinerja dewan akan meningkat. Pengawasan dan pengendalian ini tentunya akan meningkatkan *firm performance*. Perusahaan yang memiliki anggota dewan dengan jumlah yang banyak akan meningkatkan informasi yang diperoleh anggota dewan. Keputusan yang dibuat oleh para dewan dipengaruhi oleh kumpulan informasi ini yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.4.4 *Independent Commissioner*

Independent commissioners merupakan orang yang ditunjuk dari luar perusahaan tanpa adanya kepentingan material dengan perusahaan (Dharmadasa *et al.*, 2021). *Independent commissioner* dengan keterampilan dan kemampuan khusus dapat memastikan keputusan dewan menjadi lebih efektif. *Independent commissioners* bertugas melakukan pengawasan untuk melindungi pihak dari pihak terkait yang tidak mempunyai urusan dalam bisnis (Adesaputra & Yanti, 2022). Menurut Adesaputra & Yanti (2022) *independent commissioner* diyakini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Independent commissioner* dapat memantau manajemen dengan lebih efektif, karena keahliannya yang lebih unik sehingga memungkinkan untuk meningkatkan *firm performance*. Hal ini membuat *independent commissioner* dinilai mampu mengurangi terjadinya

masalah keagenan yang muncul dalam hubungan *board of director* dengan pemegang saham. *Independent commissioner* dapat memberikan informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai sumber untuk membantu mengidentifikasi strategi guna meningkatkan kinerja operasional.

2.4.5 *Audit Committees*

2.5.5 *Audit Committees*

Implementasi GCG yang efektif dilakukan untuk memantau manajemen agar tidak melakukan manajemen laba. Keberadaan *audit committee* merupakan bagian penting dalam penerapan GCG yang efektif (Makhrus, 2017). Menurut Tambunan & Bonifasius (2021) *audit committee* adalah komite yang dibentuk oleh komisaris dan dewan pengawas yang memiliki tugas untuk mengevaluasi kinerja dan hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal dan eksternal, guna memberikan rekomendasi untuk meningkatkan sistem pengendalian perusahaan.

Audit committee harus terdiri dari orang-orang yang independen dan tidak terlibat dalam tugas manajemen sehari-hari dalam mengelola perusahaan, dan memiliki pengalaman dalam menjalankan fungsi pengawasan (Utama, 2014). Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/PJOK.04.2015 tentang penunjukan dan tata kerja komite audit, *audit committee* sekurang-kurangnya terdiri dari 3 orang anggota yang diambil dari independensi dewan komisaris serta kelompok eksternal entitas (Iciah & Putri, 2021). Keberadaan komite audit diharapkan kecurangan tidak

terjadi sehingga menurunnya keterlambatan laporan audit (Werdaningrum & Laksito, 2021).

2.5. Characteristic CEO

2.5.1 Pengertian CEO

Chief executive officer (CEO) adalah posisi tertinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. CEO bertanggung jawab atas pengelolaan perusahaan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. CEO bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan operasi semua departemen perusahaan dan berkoordinasi dengan dewan direksi untuk membuat keputusan strategis yang mempengaruhi perusahaan (Hidayatullah, 2023).

CEO juga bertanggung jawab untuk menyampaikan laporan kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya tentang kinerja perusahaan. Peran CEO bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain tergantung pada ukuran, budaya, dan struktur perusahaan. Dalam perusahaan yang lebih besar, CEO biasanya hanya berurusan dengan keputusan strategis tingkat tinggi dan keputusan yang mendorong pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Hidayatullah, 2023).

2.5.2 Characteristics CEO

The Upper Echelons Theory merupakan teori karya Hambrick dan Mason pada tahun 1984 mengenai asumsi dasar mengenai pengaruh dari CEO pada perusahaan. Teori ini menyatakan bahwa pengalaman, nilai, kepribadian CEO sangat mempengaruhi interpretasi mereka terhadap situasi yang mereka hadapi dan berperan

penting dalam pengambilan keputusan (Hambrick, 2007). Dalam teori ini juga menunjukkan umur, pendidikan, pengalaman, latar belakang sosial, kondisi ekonomi CEO merupakan penentu dalam kemampuan mereka untuk menangani situasi yang kompleks dan bagaimana CEO menangani situasi tersebut (Hambrick, 2007).

2.5.3 CEO Age

Umur adalah umur seseorang sejak lahir sampai dengan berulang tahun (Sa'adah *et al.*, 2021). Semakin dewasa, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan semakin matang dalam berpikir dan bertindak. Dalam hal kepercayaan, orang yang lebih dewasa akan lebih dipercaya daripada orang yang belum dewasa, hal ini disebabkan oleh pengalaman dan tingkat kedewasaan (Sa'adah *et al.*, 2021). Pada tahun 2016 Kementerian Kesehatan mengkategorikan umur sebagai berikut (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2016):

Tabel 2. 1 Kategori Umur

Umur	Klasifikasi
0-1 tahun	Neonatal dan bayi
1-5 tahun	Balita
5-6 tahun	Anak pra sekolah
6-10 tahun	Anak
10-19 tahun	Remaja
19-44 tahun	Dewasa
45-59 tahun	Pra lanjut umur

60 tahun ke atas	Lanjut umur
------------------	-------------

Sumber: Kementerian Kesehatan RI, 2016

CEO dengan umur yang lebih tua menandakan mereka punya pengalaman dan sejarah hidup lebih banyak, yang tentunya mempengaruhi perilaku CEO (Mouta & Meneses, 2021). Ada dua pemikiran tentang pengaruh umur CEO terhadap *firm performance*. Pemikiran pertama berpendapat bahwa CEO muda menghadapi risiko lebih tinggi dalam pengambilan keputusan, dan CEO yang lebih tua cenderung membuat keputusan yang lebih rasional daripada CEO yang lebih muda, karena kurangnya pengalaman bisnis (Putri & Rusmanto, 2019). Pemikiran kedua berpendapat bahwa seiring bertambahnya umur CEO, mereka cenderung menerima lebih sedikit risiko. Selain itu, mereka cenderung tidak memunculkan ide-ide baru, karena mereka lebih konservatif. CEO yang lebih muda biasanya pecinta risiko, yang cenderung membuat keputusan lebih berani dan investasi lebih berisiko, yang dapat membawa *firm performance* lebih unggul (Serfling, 2014).

2.5.4 CEO Gender

Menurut Afandi (2019), *gender* menjadi dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan antara laki-laki dengan perempuan. Afandi (2019) menganggap konsep *gender* sebagai penentuan sosial apakah seseorang itu laki-laki atau perempuan. Dengan demikian, konsep *gender*

digunakan untuk merujuk pada perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi pengaruh sosial budaya, yakni bentuk konstruksi sosial, bukan bentuk kodrati.

Dalam perusahaan, meskipun CEO laki-laki dan perempuan melakukan tugas yang sama, namun cara mereka mengelola dan menyelesaikan tugas sangat berbeda (Putri & Rusmanto, 2019). Perempuan lebih stabil secara emosional dan dewasa (Wani & Masih 2015), lebih menghindari risiko dibandingkan laki-laki, oleh karena itu, CEO perempuan lebih efektif dalam mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengawasi manajemen, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *firm performance*.

2.6. Firm Age

Firm age adalah periode dari berdirinya perusahaan sampai dengan saat ini. *Firm age* dapat membantu menentukan pengetahuan dan pengalaman selama bisnis beroperasi dan juga terkait dengan teknologi yang dipakai, hubungan antara *supplier* dan pelanggan, sumber daya yang diperoleh, dan kualitas dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Perusahaan dengan umur yang lebih muda memiliki sumber daya yang terbatas, karyawan yang kurang pengalaman dan kurangnya jaringan eksternal yang akan membuat perusahaan rentan terhadap risiko dan oleh karena itu perusahaan akan mencapai tingkat kegagalan yang lebih tinggi. Perusahaan yang lebih tua memiliki sumber daya yang baik dan berkembang, yang pada akhirnya akan membawa perusahaan tersebut mengambil lebih banyak risiko dan mengurangi tingkat kegagalan (Dan & Dermawan, 2019).

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Temuan Penelitian
1	<p><i>Pengaruh Board Diversity, CEO Characteristics dan Board Committees Terhadap Firm Performance</i></p> <p>(Hidayat <i>et al.</i>, 2022)</p>	<p>Independen <i>Board Diversity, CEO Characteristics, Board Committees</i></p> <p>Dependent <i>Firm Performance</i></p>	<p>H1: Terdapat pengaruh dari Board Size terhadap firm performance</p> <p>H2: Terdapat pengaruh dari Independent Share terhadap firm performance</p> <p>H3: Terdapat pengaruh dari Women Share terhadap firm performance</p> <p>H4: Terdapat pengaruh dari CEO Age terhadap firm performance</p> <p>H5: Terdapat pengaruh dari CEO Women terhadap firm performance</p> <p>H6: Terdapat pengaruh dari CEO Foreign terhadap firm performance</p> <p>H7: Terdapat pengaruh dari Audit Committees terhadap firm performance</p> <p>H8: Terdapat pengaruh dari Remuneration Committees terhadap firm performance</p> <p>H9: Terdapat pengaruh dari Nomination Committees terhadap firm performance</p>
2	<p><i>The Impact of Board Diversity, CEO Characteristics, and Board Committees on Financial Performance</i></p> <p>(Mihaail <i>et al.</i>, 2021)</p>	<p>Independen <i>Board Diversity, CEO Characteristics, Board Committees</i></p> <p>Dependent <i>Financial Performance</i></p>	<p>H1: Board Diversity berpengaruh positif terutama yang berkaitan dengan independent members on boards</p> <p>H2: Board Committees (audit committee) memiliki efek kinerja yang positif</p>

No	Judul Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Temuan Penelitian
3	<p><i>Pengaruh CEO Characteristics Terhadap Firm Performance Dengan Capital Structure Sebagai Variabel Mediasi</i></p> <p>(Maitriwira & Sudirgo, 2021)</p>	<p>Independen <i>CEO Characteristics</i></p> <p>Dependent <i>Firm Performance</i></p> <p>Mediasi <i>Capital Structure</i></p>	<p>H1: CEO Duality berpengaruh negatif terhadap capital structure</p> <p>H2: CEO Gender tidak berpengaruh terhadap capital structure</p> <p>H3: CEO Age berpengaruh positif terhadap capital structure</p> <p>H4: Capital Structure berpengaruh positif terhadap firm performance</p> <p>H5: Capital Structure memediasi pengaruh CEO Duality terhadap firm performance</p> <p>H6: Capital Structure tidak memediasi pengaruh CEO Gender dan CEO Age terhadap firm performance</p>
4	<p><i>Pengaruh Corporate governance (Corporate Governance) dan Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan</i></p> <p>(Fitra et al., 2021)</p>	<p>Independen <i>Corporate Governance, Kinerja Lingkungan</i></p> <p>Dependent <i>Kinerja Keuangan Perusahaan</i></p>	<p>H1: Corporate Governance tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.</p> <p>H2: Kinerja Lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan</p> <p>H3: Corporate Governance dan Kinerja Lingkungan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan</p>
5	<p><i>Pengaruh Corporate governance Terhadap Kinerja Keuangan dan Kinerja Saham</i></p> <p>(Dwiputri, 2019)</p>	<p>Independen <i>Corporate Governance,</i></p> <p>Dependent <i>Kinerja Saham</i></p> <p>Mediasi <i>Kinerja Keuangan</i></p>	<p>H1: Corporate Governance tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan</p> <p>H2: Corporate Governance tidak berpengaruh terhadap kinerja saham</p> <p>H3: Kinerja Keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja saham</p>

No	Judul Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Temuan Penelitian
6	<i>Pengaruh Corporate Social Responsibility, Corporate Governance, dan Firm Age Terhadap Firm Performance</i> (Adesaputra & Yanti, 2022)	Independen <i>Corporate Social Responsibility, Corporate Governance, Firm Age</i> Dependent <i>Firm Performance</i>	H1: Corporate Social Responsibility tidak memiliki pengaruh terhadap <i>firm performance</i> H2: Board Size tidak memiliki pengaruh terhadap <i>firm performance</i> H3: <i>Independent commissioner</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>firm performance</i> H4: Firm Age memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>firm performance</i>

2.8. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

2.8.1. Pengaruh antara *Board Size* terhadap *Firm Performance*

Strategi penting dalam operasi perusahaan adalah keterkaitan antara jumlah anggota dewan dan *firm performance*, karena jumlah anggota dewan dapat menjadi indikator dalam kinerja suatu perusahaan. jumlah anggota dewan yang lebih banyak, pengawasan manajemen dan kontrol atas kinerja dewan akan meningkat. Lebih banyaknya pengawasan dan pengendalian, hal ini akan bermanfaat dalam meningkatkan *firm performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Adesaputra & Yanti (2022) dan Mattiara *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *board size* memiliki pengaruh terhadap *firm performance*. Perusahaan yang memiliki anggota dewan dengan jumlah yang banyak akan meningkatkan informasi yang diperoleh anggota dewan. Keputusan yang dibuat

oleh para dewan dipengaruhi oleh kumpulan informasi ini yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Board Size* berpengaruh positif terhadap *firm performance*

2.8.2. Pengaruh antara *Independent Commissioner* terhadap *Firm Performance*

Independent commissioners merupakan orang yang ditunjuk dari luar perusahaan tanpa adanya kepentingan material dengan perusahaan (Dharmadasa *et al.*, 2021). *Independent commissioner* dengan keterampilan dan kemampuan khusus dapat memastikan keputusan dewan menjadi lebih efektif. *Independent commissioners* bertugas melakukan pengawasan untuk melindungi pihak dari pihak terkait yang tidak mempunyai urusan dalam bisnis (Adesaputra & Yanti, 2022).

Penelitian oleh Adesaputra & Yanti (2022) diyakini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Independent commissioner* dapat memantau manajemen dengan lebih efektif, karena keahliannya yang lebih unik sehingga memungkinkan untuk meningkatkan *firm performance*. Hal ini membuat *independent commissioner* dinilai mampu mengurangi terjadinya masalah keagenan yang muncul dalam hubungan *board of director* dengan pemegang saham. Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: *Independent Commisioner* berpengaruh positif terhadap *Firm Performance*

2.8.3. Pengaruh antara *Audit Committee* terhadap *Firm Performance*

Menurut Tambunan & Bonifasius (2021) *audit committee* adalah komite yang dibentuk oleh dewan komisaris dan dewan pengawas yang bertugas mengevaluasi kinerja serta hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal dan eksternal, membuat rekomendasi untuk meningkatkan sistem pengendalian manajemen. Penelitian oleh Hardanti (2017) mengungkapkan bahwa *audit committee* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *firm performance*. *Audit committee* yang lebih sering melakukan aktivitasnya, dengan mengadakan rapat maupun menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki waktu yang lebih banyak untuk secara efektif menjalankan perannya dalam mengawasi proses pelaporan perusahaan. Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Audit Committee* berpengaruh positif terhadap *Firm Performance*

2.8.4. Pengaruh antara CEO *Gender* terhadap *Firm Performance*

Menurut Afandi (2019) *gender* menjadi dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan antara laki-laki dengan perempuan. Afandi (2019) menganggap konsep *gender* sebagai penentuan sosial apakah seseorang itu laki-laki atau perempuan. Dengan demikian, konsep *gender* digunakan untuk merujuk pada perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi pengaruh sosial budaya, yakni bentuk konstruksi sosial, bukan bentuk kodrati.

Penelitian oleh Hidayat *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa CEO *age* berpengaruh terhadap *firm performance*. Keragaman usia, yang didefinisikan sebagai

keragaman generasi, berdampak positif pada *firm performance*. Grup dengan anggota dari generasi yang berbeda juga dapat mencerminkan jumlah informasi yang lebih besar dalam suatu unit. Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: CEO *Gender* berpengaruh positif terhadap *Firm Performance*

2.8.5. Pengaruh antara CEO *Age* terhadap *Firm Performance*

CEO dengan umur yang lebih tua menandakan mereka punya pengalaman dan sejarah hidup lebih banyak, yang tentunya mempengaruhi perilaku CEO (Mouta & Meneses, 2021). Ada dua pemikiran tentang pengaruh umur CEO terhadap *firm performance*. Pemikiran pertama berpendapat bahwa CEO muda menghadapi risiko lebih tinggi dalam pengambilan keputusan, dan CEO yang lebih tua cenderung membuat keputusan yang lebih rasional dibandingkan CEO yang lebih muda, karena kurang pengalaman dalam bisnis (Putri & Rusmanto, 2019). Pemikiran kedua berpendapat bahwa seiring bertambahnya umur CEO, mereka cenderung menerima lebih sedikit risiko. Selain itu, mereka cenderung tidak memunculkan ide-ide baru, karena mereka lebih konservatif. CEO yang lebih muda biasanya pecinta risiko, yang cenderung membuat keputusan lebih berani dan investasi lebih berisiko, yang dapat membawa *firm performance* lebih unggul (Serfling, 2014). Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

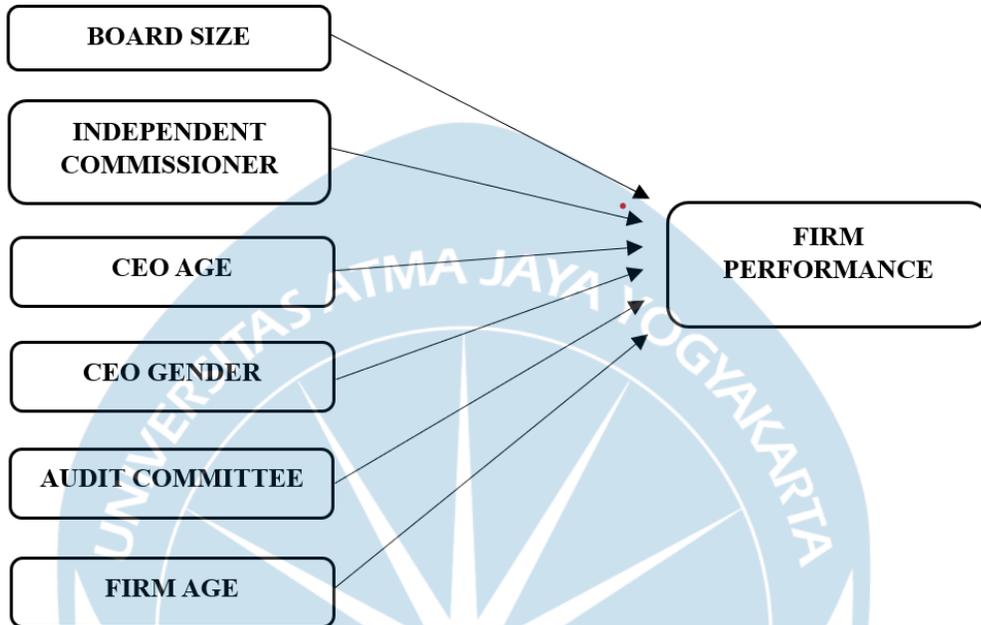
H5: CEO *Age* berpengaruh positif terhadap *Firm Performance*

2.8.6. Pengaruh antara *Firm Age* terhadap *Firm Performance*

Firm age adalah periode dari berdirinya perusahaan sampai dengan saat ini. *Firm age* dapat membantu menentukan pengetahuan dan pengalaman selama bisnis beroperasi dan juga terkait dengan teknologi yang dipakai, hubungan antara *supplier* dan pelanggan, sumber daya yang diperoleh, dan kualitas dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Perusahaan dengan umur yang lebih muda memiliki sumber daya yang terbatas, karyawan yang kurang pengalaman dan kurangnya jaringan eksternal yang akan membuat perusahaan rentan terhadap risiko dan oleh karena itu perusahaan akan mencapai tingkat kegagalan yang lebih tinggi. Perusahaan yang lebih tua memiliki sumber daya yang baik dan berkembang, yang pada akhirnya akan membawa perusahaan tersebut mengambil lebih banyak risiko dan mengurangi tingkat kegagalan (Dan & Dermawan, 2019). Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: *Firm Age* berpengaruh positif terhadap *Firm Performance*

2.9. Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian