

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan merupakan penelitian yang terkait dengan gender, usia, lama kerja dan tingkat pendidikan direksi sebagai prediktor kinerja perusahaan yang sebelumnya telah digunakan. Penelitian yang digunakan diantaranya yaitu:

2.1.1 EmadEldeen *et al* (2021)

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh komposisi dewan, terutama usia, jenis kelamin, pendidikan dan kewarganegaraan dewan terhadap kinerja perusahaan non-keuangan yang terdaftar di London Stock Exchange pada tahun 2000-2016. Populasi yang digunakan adalah seluruh perusahaan yang masuk dalam indeks FTSE100, FTSE250 dan FTSE350 pada periode tahun 2000 sampai dengan tahun 2016 dan mendapatkan total 466 perusahaan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan data sekunder dari *website* London Stock Exchange. Teknik analisis data yang digunakan adalah *ordinary least square*. Hasil penelitian ini menunjukkan usia dan pendidikan direksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan gender direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

1. Persamaan pada variabel dependen ROA
2. Persamaan pada variabel independen gender, usia dan tingkat pendidikan direksi

Perbedaannya adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penggunaan variabel dependen lain, yaitu Tobin's Q
2. Perbedaan pada penggunaan variabel independen lain, yaitu ukuran, independensi dan kewarganegaraan direksi
3. Perbedaan pada sampel yang digunakan yaitu perusahaan non - keuangan

2.1.2 Aifuwa *et al* (2020)

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh keragaman kognitif dewan terhadap kinerja perusahaan sektor barang konsumsi yang tercatat di Bursa Efek Nigeria Tahun 2013-2018. Populasi yang digunakan adalah 17 dari 20 perusahaan barang konsumsi di Nigeria dengan alasan ketersediaan data yang dapat dikumpulkan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *multi-method* kuantitatif yang menggunakan data sekunder dari *website* resmi perusahaan yang menyediakan laporan tahunan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *panel least squares*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan latar belakang pendidikan dewan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perusahaan.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

1. Persamaan pada variabel dependen ROA
2. Persamaan pada variabel independen tingkat pendidikan direksi
3. Persamaan sampel yang digunakan pada perusahaan di sektor barang konsumsi

Perbedaannya adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penggunaan variabel dependen lain, yaitu Tobin's Q
2. Perbedaan pada penggunaan variabel independen lain, yaitu ukuran dan sertifikasi profesional direksi, serta ukuran perusahaan

2.1.3 Zulkarnain dan Mirawati (2019)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh proporsi keberadaan gender perempuan, usia dan kewarganegaraan asing dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang berada pada sektor industri barang konsumsi sub sektor kosmetik dan keperluan rumah tangga yang tercatat di Bursa Efek Indonesia tahun periode 2009 hingga 2018. Populasi yang digunakan adalah seluruh perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada sektor industri barang konsumsi sub sektor kosmetik dan keperluan rumah tangga yang tercatat di Bursa Efek Indonesia tahun 2009 sampai dengan tahun 2018. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* menemukan 5 perusahaan dan 50 sampel pengamatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data sekunder dari *website* Bursa Efek Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan

proporsi wanita dalam dewan direksi dan usia dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

1. Persamaan pada variabel dependen ROA
2. Persamaan pada variabel independen jenis kelamin dan usia direksi
3. Persamaan sampel yang digunakan pada perusahaan di sektor barang konsumsi
4. Persamaan pada teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*

Perbedaannya adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penggunaan variabel independen yaitu keberadaan dewan direksi asing

2.1.4 Winona *et al* (2020)

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh jumlah direksi, masa jabatan presiden direktur dan kewarganegaraan direksi terhadap kinerja perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2018. Populasi yang digunakan adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2013 sampai dengan 2018. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* menemukan 294 perusahaan dengan 1.764 data. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan data sekunder dari laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan yang telah dipublikasi pada idx.co.id ataupun *website* perusahaan, serta dilengkapi dengan data-data dari *database* Capital IQ.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa jabatan direktur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

1. Persamaan pada variabel dependen ROA
2. Persamaan pada variabel independen masa jabatan direksi
3. Persamaan pada teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*

Perbedaannya adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penggunaan variabel dependen lain yaitu ROE
2. Perbedaan pada penggunaan variabel independen yaitu jumlah direksi dan direksi dengan kewarganegaraan asing.
3. Perbedaan pada sampel yang digunakan yaitu seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI.

2.1.5 Jao et al (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari karakteristik dewan direksi terhadap kinerja perusahaan non-keuangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia tahun 2017-2019. Populasi yang digunakan adalah seluruh perusahaan non-keuangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada sektor barang konsumsi periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* menemukan 115 perusahaan dengan 200 data. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan data sekunder dari laporan tahunan yang diunduh melalui situs www.idx.co.id atau situs resmi

perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dan aktivitas direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan gender dan lama kerja direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

1. Persamaan pada variabel dependen ROA
2. Persamaan pada variabel independen gender dan lama kerja direksi
3. Persamaan pada pembahasan pengaruh karakteristik direksi terhadap kinerja perusahaan
4. Persamaan pada teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*

Perbedaannya adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penggunaan sampel penelitian yaitu seluruh perusahaan non-keuangan.
2. Perbedaan pada penggunaan variabel independen yaitu ukuran dan aktivitas direksi.

Berikut adalah rangkuman dari penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Analisis
1.	Rehab Emad Eldeen, Ahmed F. Elbayoumi, Mohamed A. K. Basuony, Ehab K. A. Mohamed (2021).	The Effect of The Board Diversity on Firm Performance : An Empirical Study on The UK	Dependent : 1. ROA 2. Tobin's Q Independent : 1. Board Size 2. Board Independence 3. Age Diversity 4. Education Diversity 5. Gender Diversity 6. National Diversity	Sampel yang digunakan adalah 233 perusahaan non-keuangan yang terdaftar di London Stock Exchange Periode 2000 - 2016	Teknik analisis yang digunakan adalah Ordinary Least Square (OLS)	1. Usia memiliki efek negatif, dimana direksi muda meningkatkan performa perusahaan 2. Pendidikan memiliki efek negatif pada performa perusahaan 3. Gender memiliki efek positif, dimana semakin banyak perempuan di direksi meningkatkan performa perusahaan 4. Kebangsaan memiliki dampak positif.
2.	Hope Osyantini AIFUWA, Saidu MUSA, Nusirat Ojuolape GOLD, Muhammed Kamaldeen USMAN (2020).	Board Cognitive Diversity and Firm Performance Nexus : Evidence From Nigeria	Dependent : 1. ROA 2. Tobin's Q Independent : 1. Board Education 2. Board Educational Background 3. Board Professional Membership	Sampel yang digunakan adalah 17 dari 20 perusahaan barang konsumsi yang terdaftar di Nigerian Stock Exchange periode 2013-2018.	Teknik analisis yang digunakan adalah Panel Least Square (PLS)	1. Keragaman kognitif dewan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan.

			4. Board Size 5. Firm Size			
3.	Zulkarnain, Wuri Mirawati (2019).	Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Dependen : 1. ROA Independen : 1. Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi 2. Usia Dewan Direksi 3. Keberadaan Dewan Direksi Asing	Sampel yang digunakan adalah 5 perusahaan barang konsumsi pada sub sektor kosmetik dan keperluan rumah tangga periode 2009-2018.	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	1. Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan 2. Usia Dewan Direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan 3. Keberadaan Dewan Direksi Asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan
4.	Audrey Winona Aprilia, Renita Febriany, Luciana Haryono, Nany Chandra Marsetio (2020).	Pengaruh Karakteristik Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Dependen : 1. ROA 2. ROE Independen : 1. Jumlah Direksi 2. Masa Jabatan Presiden Direktur 3. Kewarganegaraan Asing Direksi	Sampel yang digunakan adalah 294 perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2013-2018	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.	1. Jumlah direksi berpengaruh positif signifikan terhadap ROA dan ROE. 2. Masa jabatan presiden direktur tidak memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan. 3. Direksi dengan kewarganegaraan asing berpengaruh positif signifikan terhadap ROA.
5.	Jao, R. Randa, F. Holly, A. Gohari, L. (2021).	Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.	Dependen : 1. ROA Independen : 1. Ukuran Direksi 2. Aktivitas Direksi 3. Gender Direksi 4. Lama Kerja	Sampel yang digunakan adalah 115 perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019.	Teknik analisis yang digunakan adalah <i>multiple regression analysis</i>	1. Gender direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan 2. Lama kerja direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.2 Landasan Teori

Pada sub bab dalam penelitian ini akan menjelaskan terkait dasar teori yang akan digunakan pada penelitian ini sebagai dasar dalam penyusunan kerangka penelitian dan rumusan hipotesis. Dasar teori yang digunakan yaitu kinerja perusahaan, gender direksi, usia direksi, lama kerja direksi dan tingkat pendidikan direksi.

2.2.1 Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan hasil yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola bisnis. Suatu perusahaan umumnya dapat dinilai memiliki kinerja yang baik ketika hasil yang terealisasi sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja secara objektif adalah informasi yang dipublikasikan pada laporan keuangan atau laporan tahunan pada *website* resmi perusahaan atau bursa efek. Informasi tersebut biasanya akan memperlihatkan kinerja perusahaan pada suatu periode melalui rasio keuangan. Rasio keuangan merupakan tolak ukur yang umum digunakan sebagai pengukur tingkat efektifitas kinerja perusahaan dalam suatu periode akuntansi berdasarkan laporan keuangan perusahaan (Senastri, 2020). Kemampuan dan kapasitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan secara umum dapat diukur menggunakan rasio profitabilitas (Senastri, 2020). Rasio profitabilitas merupakan rasio yang dihitung menggunakan perbandingan keuntungan yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja perusahaan dalam menghasilkan keuntungan secara keseluruhan menggunakan aset yang dimiliki

dapat diukur menggunakan rasio *Return on Assets (ROA)*. Rasio *ROA* dihitung dengan perbandingan antara nilai laba bersih yang didapatkan oleh perusahaan terhadap total aset yang dikelola oleh perusahaan.

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \dots\dots\dots(1)$$

Kinerja perusahaan umumnya juga diproksikan menggunakan rasio profitabilitas lainnya yaitu *Return on Equity (ROE)*. Rasio *ROE* merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba menggunakan ekuitas yang dimiliki (Winona *et al*, 2020). Rasio ini diukur dengan perbandingan antara nilai laba bersih perusahaan terhadap total ekuitas yang dimiliki perusahaan.

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Ekuitas}} \dots\dots\dots(2)$$

Selain itu, rasio profitabilitas yang juga umum digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan adalah *Gross Profit Margin (GPM)*, *Net Profit Margin (NPM)*, *Return on Sales (ROS)* dan *Return on Investment (ROI)* yang dapat diukur menggunakan rumus berikut (Noordiatmoko, 2020).

$$GPM = \frac{\text{Laba Kotor}}{\text{Penjualan}} \dots\dots\dots(3)$$

$$NPM = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Penjula}} \dots\dots\dots(4)$$

$$ROS = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan}} \dots\dots\dots(5)$$

$$ROI = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva}} \dots\dots\dots(6)$$

2.2.2 Gender Direksi

Gender direksi merupakan proporsi keberadaan dari gender wanita didalam jajaran dewan direksi yang umumnya masih jarang diberi tanggung jawab terhadap posisi jabatan direksi. Kehadiran direksi pria dan wanita didalam susunan dewan direksi pada suatu perusahaan umumnya memiliki kecenderungan masing - masing yang dipengaruhi oleh sifat dasar jenis kelamin, sehingga dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan direksi dalam rangka menjalankan perusahaan untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Gender direksi pada suatu perusahaan umumnya dapat dilihat berdasarkan tingkat proporsi direksi wanita yang ada pada susunan dewan direksi perusahaan. (Zulkarnain dan Mirawati, 2019).

$$\text{Gender Direksi} = \frac{\text{Jumlah Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Direksi}} \dots\dots\dots(7)$$

2.2.3 Usia Direksi

Usia direksi merupakan proporsi keberadaan dari direksi yang berada dalam kelompok usia lebih dari 40 tahun didalam jajaran dewan direksi perusahaan. Kelompok usia ini diklasifikasikan berdasarkan perkiraan tingkat kematangan berpikir dalam proses pengambilan keputusan yang dibuat. Kelompok usia yang masih muda untuk jabatan direksi adalah direksi yang memiliki usia kurang dari 40 tahun, sedangkan kelompok usia yang tergolong sudah tua untuk jabatan direksi adalah direksi yang memiliki usia lebih dari 40 tahun (Zulkarnain dan Mirawati, 2019). Usia dewan direksi umumnya dapat diukur melalui persentase kelompok usia tua didalam susunan dewan direksi pada

suatu perusahaan karena dianggap telah memiliki kematangan berpikir dalam proses pengambilan keputusan perusahaan dengan lebih baik (Zulkarnain dan Mirawati, 2019).

$$\text{Usia Direksi} = \frac{\text{Jumlah Direksi Berus} > 40 \text{ Tahun}}{\text{Jumlah Anggota Direksi}} \dots\dots\dots(8)$$

Usia dewan direksi juga dapat diukur secara langsung dengan melihat rata-rata usia dari semua anggota dewan direksi pada suatu perusahaan (EmadEldeen *et al*, 2021).

$$\text{Keberagaman Usia} = \frac{\sum \text{Usia Dewan Direksi}}{\text{Jumlah Anggota Direksi}} \dots\dots\dots(9)$$

2.2.4 Lama Kerja Direksi

Lama kerja direksi merupakan proporsi direksi yang memiliki lama kerja yang telah dijalani seseorang sebagai direksi didalam suatu perusahaan. Lama kerja direksi pada umumnya dilaksanakan dalam periode masa jabatan, dimana berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 33/POJK.04 tahun 2014 menjelaskan bahwa setiap periode masa jabatan maksimal berlangsung selama lima tahun atau sampai dengan jangka waktu penutupan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahunan pada akhir masa jabatan. Direksi dapat diangkat kembali secara terus menerus pada periode berikutnya, tetapi tidak bisa ditetapkan secara permanen atau tanpa batas waktu berdasarkan UU No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) pada pasal 94 ayat 3. Lama kerja direksi umumnya dapat diukur berdasarkan pengelompokan lama kerja anggota direksi menjadi enam kelompok (Winona *et al*, 2020). Lama kerja direksi juga dapat diukur

berdasarkan proporsi direksi yang telah menjalani lama kerja sebagai direksi selama lima tahun atau lebih.

$$\text{Lama Kerja} = \frac{\text{Jumlah Direksi dengan Lama Kerja} \geq 5 \text{ Tahun}}{\text{Jumlah Anggota Direksi}} \dots\dots\dots(10)$$

2.2.5 Tingkat Pendidikan Direksi

Tingkat pendidikan direksi merupakan keberadaan anggota dewan direksi dengan pendidikan yang pascasarjana didalam susunan dewan direksi. Kualifikasi pendidikan pada perusahaan umumnya dilihat berdasarkan kualifikasi sarjana, magister, profesi dan doktoral yang diperoleh direksi (EmadEldeen *et al*, 2021). Tingkat pendidikan direksi umumnya mampu meningkatkan kapasitas dan kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul dalam menjalankan perusahaan. Tingkat pendidikan direksi umumnya diukur berdasarkan proporsi direksi yang memiliki gelar pascasarjana dari pendidikan kuliah pada jajaran dewan direksi (Aifuwa *et al*, 2020).

$$\text{Tingkat Pendidikan} = \frac{\text{Jumlah Direksi dengan Gelar Pascasarjana}}{\text{Jumlah Anggota Direksi}} \dots\dots\dots(11)$$

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Gender Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Gender direksi umumnya dapat memberikan pengaruh pada proses pengambilan keputusan perusahaan karena adanya kecenderungan sifat yang berbeda antara laki - laki dan perempuan. Direksi perempuan umumnya cenderung memperhitungkan perasaan dan intuisi dalam pengambilan keputusan perusahaan, sehingga mampu menghadapi kondisi yang tidak menentu pada

perusahaan (Julyanti dan Suparman, 2020). Direksi perempuan umumnya lebih banyak mendengarkan dan terbuka dalam rapat dewan yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada, sehingga mampu meningkatkan peran pengawasan dewan dan mengurangi biaya keagenan yang berkontribusi pada kinerja perusahaan (EmadEldeen *et al*, 2021). Hasil penelitian EmadEldeen *et al* (2021) menunjukkan bahwa gender direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Disisi lain, direksi perempuan umumnya cenderung tidak dapat bekerja secara *full time* karena adanya tanggung jawab lain yang lebih difokuskan, seperti suami, orang tua, anak, ataupun keluarga, sehingga dapat berpotensi menghambat kinerja perusahaan. Hasil penelitian Alamsyah dan Madyan (2021) menunjukkan bahwa gender direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Usia Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Direksi pada perusahaan umumnya memiliki usia yang sangat beragam karena tidak adanya aturan secara umum yang terkait dengan batas usia maksimal dari pengangkatan anggota dewan direksi. Usia direksi tersebut dapat memberikan pengaruh pada sikap, tindakan dan pola pikir yang dimiliki oleh direksi. Direksi yang berusia lebih tua umumnya memiliki lebih banyak keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan (EmadEldeen *et al*, 2021). Hasil penelitian Naseem, Lin, Rehman, Ahmad, & Ali(2019) menunjukkan bahwa usia direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, direksi yang berusia lebih tua umumnya bersikap lebih konservatif

terhadap risiko dalam proses pengambilan keputusan karena lebih mengedepankan keamanan karir dan keuangan, sehingga berpotensi menghambat kinerja perusahaan (EmadEldeen *et al*, 2021). Hasil penelitian EmadEldeen *et al* (2021) menunjukkan bahwa usia direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

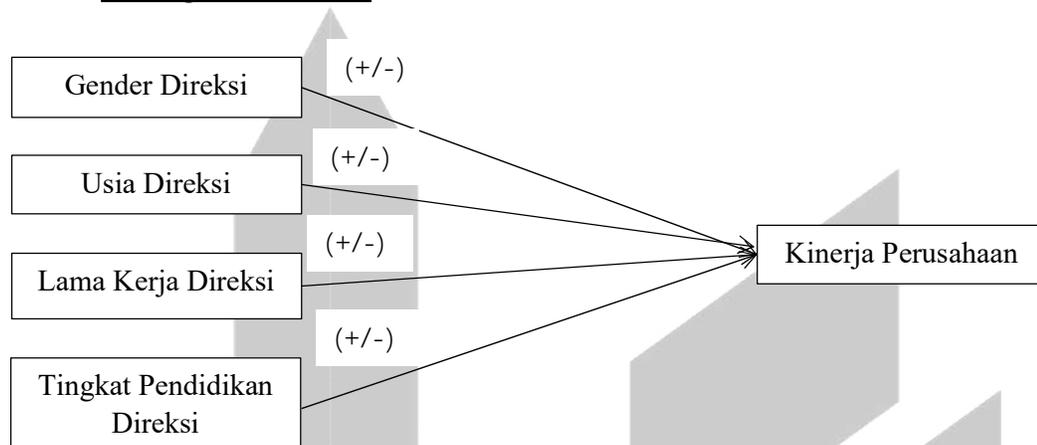
2.3.3 Pengaruh Lama Kerja Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Seseorang yang telah menjalani masa jabatan sebagai direksi umumnya memiliki kecenderungan perilaku yang muncul dari pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Direksi yang telah menjadi direksi selama lima tahun atau lebih umumnya memiliki pemahaman lebih baik terkait perusahaan yang dapat membantu proses pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Fatimah, 2019). Hasil penelitian Fatimah (2019) menunjukkan bahwa lama kerja direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Disisi lain, seseorang yang telah lama menjadi direksi umumnya dapat memanfaatkan pemahamannya terkait perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dan mengutamakan kepentingan pribadi karena telah memahami celah yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Selain itu, direksi yang memiliki lama kerja yang panjang dapat merasa bosan dan kurang memiliki motivasi terhadap pekerjaannya, sehingga dapat berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan (Naseem *et al*, 2019). Hasil penelitian Naseem *et al* (2019) menunjukkan bahwa lama kerja direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.3.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Direksi yang menjabat di perusahaan umumnya dapat berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam, tetapi tetap memiliki pengetahuan dan/atau keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada UU PT pasal ayat 1 tidak menjelaskan secara spesifik terkait persyaratan tingkat pendidikan untuk menjadi anggota direksi, sehingga setiap perusahaan dapat menentukan persyaratan terkait tingkat pendidikan dari anggota direksi. Direksi yang memiliki tingkat pendidikan pascasarjana atau di atasnya umumnya memiliki pengetahuan dan keahlian tingkat lanjut yang berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Aifuwa *et al*, 2020). Hasil penelitian Aifuwa *et al* (2020) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Disisi lain, direksi dengan tingkat pendidikan pascasarjana atau di atasnya umumnya cenderung bersifat lebih konservatif dalam proses pengambilan keputusan karena memiliki pertimbangan yang lebih banyak berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga perusahaan akan lebih sulit berkembang dan beradaptasi pada perubahan yang menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Hasil penelitian EmadEldeen *et al* (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber :diolah

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini dibuat berdasarkan penelitian terdahulu untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu:

H.1 : Gender direksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H.2 : Usia direksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H.3 : Lama kerja direksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H.4 : Tingkat pendidikan direksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.