

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini dibutuhkan landasan teori untuk mendukung teori yang akan diajukan, hal ini juga dapat menjadi salah satu acuan sebagai bahan penelitian. Sehingga diharapkan penulis dapat mengembangkan teori yang akan diajukan tadi untuk melaksanakan penelitiannya.

2.1.1 Pramesti dan Nita (2022)

Tujuan penelitian Pramesti dan Nita, (2022) menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini diperoleh data 56 perusahaan dengan total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 236 perusahaan di sektor *Property, Real Estate, dan Building Construction* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020. Model penelitian ini diuji dengan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian Pramesti dan Nita, (2020) menunjukkan bahwa diversitas *gender*, diversitas pendidikan dan diversitas masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan sedangkan diversitas usia dan diversitas kebangsaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Variabel *independen* yaitu *gender* dan usia serta variabel *dependen* yaitu nilai perusahaan.
2. Model analisis menggunakan uji regresi linear berganda
3. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *independen* ras, latar belakang pendidikan dan kebangsaan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *independen* masa lama jabatan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan obyek perusahaan sektor *Property, Real Estate*, dan *Building Construction* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020 sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan Indeks Saham Syariah Indonesia.

2.1.2 Yulia, Hendrawaty dan Huzaimah (2022)

Yulia, Hendrawaty dan Huzaimah, (2022) untuk mengetahui pengaruh *gender* dan kewarganegaraan dewan direksi pada nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini diperoleh dari 110 perusahaan manufaktur periode 2018-2020. Model penelitian ini diuji dengan uji regresi linear.

Hasil penelitian Yulia, Hendrawaty dan Huzaimah, (2022) menunjukkan bahwa jenis kelamin dan direksi yang berkewarganegaraan asing mempunyai pengaruh yang positif pengaruhnya terhadap nilai perusahaan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Variabel *independen* yaitu *gender* serta variabel *dependen* yaitu nilai perusahaan.
2. Model analisis menggunakan uji regresi linear berganda.
3. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *independen* kewarganegaraan sedangkan penelitian ini menggunakan usia dan masa jabatan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan perusahaan manufaktur periode 2018-2020 sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan Indeks Saham Syariah Indonesia.

2.1.3 Saputra (2019)

Tujuan penelitian Saputra, (2019) untuk mengetahui pengaruh dewan direksi wanita, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini diperoleh data pada perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017. Model penelitian ini di uji dengan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian Saputra, (2019) menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan variabel dewan direksi wanita dan usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan peneliti yang akan dilakukan dengan peneliti terdahulu yaitu:

1. Variabel *independen* yaitu *gender* dan usia serta variabel *dependen* yaitu nilai perusahaan.
2. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan peneliti terdahulu yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *independen* latar belakang pendidikan dan berkebangsaan asing sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *independen* masa jabatan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan obyek perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017 sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan Indenk Saham Syariah Indonesia.

2.1.4 Putri (2020)

Tujuan penelitian Putri, (2020) menguji pengaruh masa jabatan dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian menggunakan data 144 perusahaan di sektor manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017. Model penelitian ini di uji dengan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian Putri, (2020) menunjukkan bahwa usia dewan direksi dan masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan peneliti yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Variabel *independen* yaitu masa jabatan dan usia serta variabel *dependen* yaitu nilai perusahaan.
2. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan peneliti terdahulu adalah:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *independen* latar belakang pendidikan dan berkewarganegaraan asing sedangkan penelitian ini menggunakan *gender*.
2. Penelitian terdahulu menggunakan obyek perusahaan di sektor manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017 sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan Indeks Saham Syariah Indonesia.

2.1.5 Astuti (2017)

Tujuan penelitian Astuti, (2017) untuk mengetahui pengaruh *gender* dalam anggota dewan direksi, keberadaan WNA dalam anggota dewan, usia dewan direksi, dan latarbelakang pendidikan anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Peneliti ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini diperoleh data 31 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008-2012. Model penelitian ini di uji dengan uji analisis regresi berganda.

Hasil penelitian Astuti, (2017) menunjukkan bahwa proporsi wanita dalam jajaran dewan direksi ternyata tidak berpengaruh positif dengan nilai perusahaan. Latar belakang pendidikan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Warga negara asing tidak berpengaruh signifikan terhadap

nilai perusahaan demikian juga dengan usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan peneliti yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Variabel *independen* yaitu *gender* dan usia serta variabel *dependen* yaitu nilai perusahaan.
2. Model analisi menggunakan uji regresi linear berganda.
3. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan peneliti terdahulu yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *independen* keberadaan WNA dan latarbelakang pendidikan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel masa jabatan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan obyek perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008-2012 sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan Indeks Saham Syariah Indonesia.

2.1.6 Darmadi (2011)

Tujuan penelitian Darmadi, (2011) untuk mengetahui pengaruh hubungan antara keberagaman anggota dewan dan kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini diperoleh 169 perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Model penelitian ini di uji dengan uji analisis regresi *cross sectiona*.

Hasil penelitian Darmadi, (2011) menunjukkan bahwa akuntansi dan pasar kinerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan keberagaman *gender*. Kebangsaan keragaman ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap

kinerja perusahaan. Sebaliknya, proporsi anggota muda berhubungan positif dengan kinerja pasar, memberikan bukti bahwa anggota muda orang-orang di ruang rapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja keuangan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

- 1 Variabel *independen* yaitu *gender* dan usia serta variabel *dependen* yaitu kinerja pasar atau nilai perusahaan.
- 2 Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *independen* kebangsaan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel masa jabatan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan obyek perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan Indeks Saham Syariah Indonesia.

2.1.7 Miguel dan Fernando (2020)

Tujuan penelitian Miguel dan Fernando, (2020) untuk menyelidiki pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan hubungan antara keragaman dewan direksi dan kinerja untuk periode 2005- 2015. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini diperoleh dari perusahaan- perusahaan yang terdaftar di Spanyol. Model penelitian ini di uji dengan uji analisis regresi berganda.

Hasil penelitian Miguel dan Fernando, (2020) menunjukkan bahwa keragaman usia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan atau

nilai perusahaan dan sedangkan keragaman kewarganegaraan dan pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan atau nilai perusahaan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

- 1 Variabel *independen* yaitu usia serta variabel *dependen* yaitu kinerja pasar atau nilai perusahaan.
- 2 Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen kewarganegaraan dan pendidikan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *gender* dan masa jabatan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan objek perusahaan yang terdaftar di Spanyol sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan Indeks Saham Syariah Indonesia.

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu yang di dalamnya ada tujuan, hasil penelitian, persamaan dan perbedaan, berikut ada ringkasan penelitian terdahulu yang dapat mempermudah untuk melihat hasil penelitiannya:

Tabel 2. 1
Ringkasan Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Analisis
1.	Aryanti Pramesti dan Riski Aprillia Nita (2022)	Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan	1. Variabel <i>Dependen</i> : Nilai Perusahaan 2. Variabel <i>Independen</i> : <i>Gender</i> , Usia, masa jabatan, pendidikan dan kewarganegaraan	perusahaan sektor <i>Property, Real Estate, dan Building Construction</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020	uji regresi linear berganda	Variabel masa jabatan berpengaruh positif signifikan namun <i>gender</i> dan usia berpengaruh positif tidak signifikan pada nilai perusahaan
2.	Pramita Yulia, Ernie Hendrawaty dan R.A Fiska Huzaimah (2022)	Pengaruh <i>gender</i> dan kewarganegaraan dewan direksi pada nilai perusahaan	1. Variabel <i>Dependen</i> : Nilai Perusahaan 2. Variabel <i>Independen</i> : <i>Gender</i> dan Kewarganegaraan	Perusahaan manufaktur periode 2018-2020	uji regresi linear berganda	Menunjukkan bahwa jenis kelamin mempunyai pengaruh yang positif terhadap nilai perusahaan.
3.	Wendy Salim Saputra (2019)	Pengaruh dewan direksi wanita, usia, latar belakang, pendidikan dan berkebangsaan asing terhadap nilai perusahaan	1. Variabel <i>Dependen</i> : Nilai perusahaan 2. Variabel <i>Independen</i> : <i>Gender</i> , Usia, Pendidikan dan Kebangsaan	Perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017.	uji regresi linear berganda	Variabel dewan direksi wanita dan usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
4.	Wahyu Elsa Putri (2020)	Pengaruh masa jabatan dewan direksi, usia, latar belakang pendidikan dan berkewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan.	1. Variabel <i>Dependen</i> : Nilai perusahaan 2. Variabel <i>Independen</i> : Masa Jabatan, Usia Latar Belakang Pendidikan, dan Berkewarganegaraan Asing	Perusahaan sub sektor manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017.	uji regresi linear berganda	menunjukkan bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif signifikan namun masa jabatan berpengaruh negatif tidak signifikan pada nilai perusahaan
5.	Eni Puji Astuti (2017)	Pengaruh <i>gender</i> , keberadaan WNA, usia dan latar belakang pendidikan terhadap	1. Variabel <i>Dependen</i> : Nilai Perusahaan 2. Variabel <i>Independen</i> : <i>gender</i> , keberadaan	perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun	uji regresi linear berganda	Variabel <i>gender</i> dan usia tidak berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan

		nilai perusahaan	WNA, usia dan latar belakang pendidikan	2008-2012.		
6.	Salim Darmadi (2011)	Pengaruh hubungan antara keberagaman anggota dewan dan kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.	1. Variabel <i>Dependen</i> : Kinerja pasar atau Nilai perusahaan 2. Variabel <i>Independen</i> : <i>gender</i> , usia dan kebangsaan	169 perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia.	analisis regresi cross sectiona.	Hasil penelitian menunjukkan <i>gender</i> berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan namun keberagaman usia berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
7.	Miguel dan Fernando (2020)	untuk menyelidiki pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan-perusahaan di Spanyol untuk periode 2005-2015	1. Variabel <i>Dependen</i> : Kinerja perusahaan atau Nilai perusahaan. 2. Variabel <i>Independen</i> : usia, kewarganegaraan dan pendidikan.	Perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Spanyol	Anlisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman usia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan atau nilai perusahaan dan sedangkan keragaman kewarganegaraan dan pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan atau nilai perusahaan.

Sumber: ((Pramessti and Nita 2022); (Yulia et al. 2022); (Saputra 2019); (Putri 2020); (Puji 2017) ; (Darmadi 2011); (Fernández-Temprano and Tejerina-Gaite 2020))

2.2. Landasan Teori

Ada beberapa macam teori yang akan dijelaskan, dengan tujuan yang diharapkan dapat menjadi pedoman dasar penelitian untuk mengadakan analisis dan evaluasi dalam pemecahan masalah.

2.2.1 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan kondisi tertentu yang telah dicapai oleh suatu perusahaan sebagai gambar dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan setelah melalui suatu proses kegiatan selama beberapa tahun, yaitu sejak perusahaan tersebut didirikan sampai dengan saat ini. Meningkatnya nilai perusaha adalah dengan sebuah prestasi, yang sesuai dengan keinginan para pemiliknya juga akan meningkat.

Nilai perusahaan sangat penting karena nilai perusahaan yang tinggi akan membawa kemakmuran yang besar bagi pemegang saham, semakin tinggi harga saham maka semakin tinggi pula nilai perusahaan tersebut. Pada saat yang sama, nilai perusahaan yang tinggi merupakan dambaan pemilik usaha, nilai yang tinggi membuktikan bahwa kemakmuran pemegang saham juga tinggi. Kekayaan pemegang saham dan perusahaan diwakili oleh harga saham, yang mencerminkan keputusan investasi, pembiayaan dan manajemen asset (Saputra, Ahmad, and Kurnianti, 2023)

Nilai perusahaan merupakan harga yang bersedia dibayar oleh calon pembelian jika perusahaan dijual. Nilai perusahaan dapat tercermin dari harga yang dibayarkan investor atas saham perusahaan dipasar. Harga saham cenderung tinggi pada saat perusahaan memiliki banyak kesempatan berinvestasi sehingga

menambah keuntungan bagi pemegang saham. Penurunan harga saham menunjukkan penurunan nilai perusahaan hal tersebut berdampak pada prospek perusahaan di masa depan, investor membutuhkan informasi dalam menilai prospek perusahaan dimasa depan untuk menghasilkan keuntungan sehingga dilakukan analisis terhadap nilai perusahaan (Pramesti & Nita, 2022)

Sebuah nilai perusahaan dapat diukur juga dari kemampuan perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan menghasilkan profit dan tingkat profitabilitas suatu perusahaan. Menurut Jaya and Kuswanto, (2021) suatu rasio profitabilitas adalah rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Dijelaskan bahwa profitabilitas dapat digunakan untuk mengukur nilai perusahaan, yang dalam hal ini berorientasi pada keuntungan yang diraih oleh perusahaan.

Price to Book Value (PBV)

Rasio ini menjelaskan tentang mengenai seberapa tinggi pasar yang menghargai nilai buku saham suatu perusahaan, jadi bila semakin tinggi *price to book value* (PBV) bearti pasar menilai baik dan juga percaya pada prospek perusahaan tersebut.

$$PBV = \frac{\text{Harga Per lembar saham}}{\text{Nilai bukti per lembar saham}} \dots\dots\dots (1)$$

Dalam penelitian ini nilai perusahaan diproksikan dengan *price to book value* (PBV) maka dari itu untuk mengukur nilai perusahaan menggunakan *price to book value* sebagai tolak ukur nilai perusahaan.

2.2.2 Two Tier System Board

Two Tier didefinisikan sebagai gabungan antara dewan direksi dengan dewan komisaris sesuai dengan sistem *two tier*. Penggabungan definisi dewan yang menjelaskan bahwa struktur dewan dalam perusahaan di Indonesia menganut sistem *two tier*, yang dimana struktur dewan perusahaan terdiri dari direksi sebagai pengelola dan komisaris sebagai pihak yang melakukan pengawasan (Dewi, 2019).

Di Indonesia ini menganut struktur *two tier* atau sering disebut juga dengan dewan dua tingkat, selain di Indonesia struktur dua tingkat ini juga telah diterapkan di negara-negara lain seperti Jerman, Belanda serta Jepang. Suatu perusahaan mempunyai dua dewan direksi didalam struktur organisasi, yaitu dewan direksi dan dewan komisaris. Dewan direksi atau *Board of Management* (BOM) selalu memastikan pengelolaan harian perusahaan dan dikelola oleh presiden direktur serta bertanggung jawab kepada pemegang saham dan dewan komisaris. BOM mempunyai anggota masing-masing, sehingga tidak boleh terjadi tumpang tindih jumlah anggota. Oleh karena itu, di struktur dewan dua tingkat tidak ada dualitas peran antara *chief executive officer* (CEO) dan ketua. Perusahaan publik harus sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku seperti UU Pasar Modal, peraturan Bapepam-LK, dan peraturan BEI. (Darmadi 2011)

2.2.3 Diversitas Dewan Direksi

Keberagaman antara orang dalam suatu kelompok atau organisasi disebut dengan diversitas. Diversitas berfungsi dalam membantu perusahaan mulai dari mengidentifikasi dan mengkapitalisasi, memberikan kesempatan serta memperbaiki produksi, menyediakan jasa menarik, menahan, memotivasi dan

menggunakan kesempatan manusia secara efektif, dapat memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, serta berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern. (Arya *et al.*, 2015)

Diversitas dewan direksi menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini (Ararat *et al.*, 2010). Untuk diversitas dewan direksi dapat dibedakan antara diversitas demografi (bisa diamati) seperti *gender*, usia, kebangsaan, masa jabatan dan pendidikan sedangkan diversitas kognitif (tidak bisa diamati) seperti keahlian (*skill*) dan pengalaman. Isu mengenai diversitas dewan direksi serta kode etik perusahaan juga dipertimbangkan Ketika menilai efektivitas pengambilan keputusan perusahaan. Keduanya dipandang sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan keputusan.

Adanya diversitas dalam anggota dewan direksi dipercaya dapat memengaruhi nilai perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Semakin besar diversitas dalam anggota dewan direksi akan memberikan opini dan alternatif penyelesaian masalah yang semakin beragam, karena adanya perspektif yang heterogen dari individu anggota dewan, selain itu diversitas anggota dewan direksi juga memberikan karakteristik unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah bagi pemegang saham dan meningkatkan nilai perusahaan (Kristina & Wiratmaja, 2018)

Keberagaman dalam dewan direksi mengacu pada berbagai karakteristik dan latar belakang yang dimiliki oleh anggota dewan direksi di sebuah perusahaan.

Keragaman dewan direksi diduga memberikan dampak yang positif, dengan semakin besar keragaman pada anggota dewan sehingga menimbulkan banyak konflik, dengan adanya keragaman tersebut mendapatkan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam. Keberagaman pada dewan direksi mencakup berbagai aspek seperti jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, masa lama jabatan dan lain-lainya, keberagaman dewan direksi sangat penting karena bisa dapat membawa manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Selain itu keragaman dalam dewan direksi memberikan karakteristik yang sangat unik bagi setiap perusahaan yang bisa menciptakan nilai tambah (Yulia *et al.*, 2022)

Keberagaman dapat diukur dengan melihat keberadaan dewan direksi *gender*, usia, masa jabatan.

a. *Gender*

Keragaman *gender* mengacu pada proporsi perempuan terhadap laki-laki. Pria dan Wanita berperilaku berbeda. Wanita diyakini lebih intuitif dalam pengambilan keputusan, memiliki kemampuan untuk melakukan banyak tugas dan lebih baik dalam membangun hubungan, sedangkan pria cenderung lebih fokus pada tugas dan mengambil keputusan berdasarkan informasi dan prosedur (Kadir, 2018)

$$B_i = 1 - \sum P_i^2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

B_i = Blau's Indeks

P_i^2 = Proposi *gender* anggota dewan direksi yang diabsolutkan

b. Usia

Keragaman usia menunjukkan campuran anggota dari berbagai usia. Orang yang lebih muda dianggap lebih fleksibel, lebih menghargai konsep dan teknologi baru dan lebih berani mengambil risiko. Orang yang lebih muda juga memiliki kemampuan untuk memahami model matematika yang kompleks dan pemahaman yang mendalam tentang kemampuan, jangkauan, dan keterbatasan internet dan layanan berbasis *online*, dewan dapat di sisi lain mendapat manfaat dari pengalaman luas anggota senior. Anggota senior sering kali memiliki jaringan dan pengaruh yang kuat yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. Keragaman usia menunjukkan bahwa dewan harus memiliki campuran direktur yang berbagai usia (Puji, 2017)

$$B_i = 1 - \sum P_i^2 \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

B_i = Blau's Indeks

P_i^2 = Proporsi usia anggota dewan direksi yang diabsolutkan

c. Masa Jabatan

Keragaman masa jabatan melibatkan keseimbangan antara direktur baru dan lama. Memiliki direksi yang memiliki reputasi baik di dewan untuk waktu yang lama meningkatkan reputasi perusahaan. Direktur yang telah lama duduk di dewan, kemungkinan akan memiliki pemahaman yang baik tentang perusahaan, tetapi ini dapat berisiko direksi tidak mengikuti perubahan yang diperlukan dalam bisnis dan mempertahankan keputusan yang mungkin tidak sesuai dalam situs saat ini, juga dapat mempengaruhi independensi direksi. (Yogiswari and Badera 2019)

$$B_i = 1 - \sum P_i^2 \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan:

B_i = Blau's Indeks

P_i^2 = Proposi masa jabatan anggota dewan direksi yang diabsolutkan

2.3. Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Pengaruh Keragaman Gender Terhadap Nilai Perusahaan

Keberagaman *gender* ini berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Keberagaman *gender* di dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap orang, meskipun mayoritas yang menduduki jajaran dewan direksi kebanyakan berjenis kelamin laki-laki, namun dengan adanya dewan direksi Perempuan dapat menambahkan pemahaman yang luas mengenai pasar serta konsumen perusahaan, sehingga pada menyebabkan peningkatan reputasi serta nilai perusahaan. Keberagaman yang ada saat ini dimaksudkan untuk mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif, karena keputusan dapat diambil dari persepektif yang berbeda.

Hasil penelitian terdahulu telah membuktikan adanya keberagaman *gender* didalam perusahaan ini memberikan sinyal yang positif atau *good news* kepada investor (Yulia *et al.*, 2022) Perusahaan dianggap telah menerapkan tata kelola yang baik dengan tidak diskriminasi kepada siapapun untuk dapat masuk ke dalam jajaran dewan direksi. Adapun penelitian Saputra, (2019) menunjukkan hasil negatif signifikan.

2.3.2 Pengaruh Keragaman Usia Terhadap Nilai Perusahaan

Keragaman usia menunjukkan adanya campuran anggota yang berbeda usia. Generasi muda dipandang lebih fleksibel dan berani mengambil risiko, sedangkan

generasi tua atau senior sering kali memiliki jaringan dan pengaruh kuat yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

Keragaman usia menunjukkan bahwa dewan direksi harus terdiri dari campuran direktur dari berbagai usia. Dewan direksi suatu perusahaan biasanya terdiri dari direktur usia paruh baya atau senior, namun sebagian besar dewan direksi dibentuk oleh anggota pensiunan. Pesatnya transformasi tren teknologi dan sosial yang dihadapi dunia usaha memerlukan pemimpin muda yang mampu mengikuti perubahan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan keberagaman usia berpengaruh positif signifikan (Putri 2020), (Darmadi 2011) namun pada penelitian (Saputra 2019), (Puji 2017) keberagaman usia tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

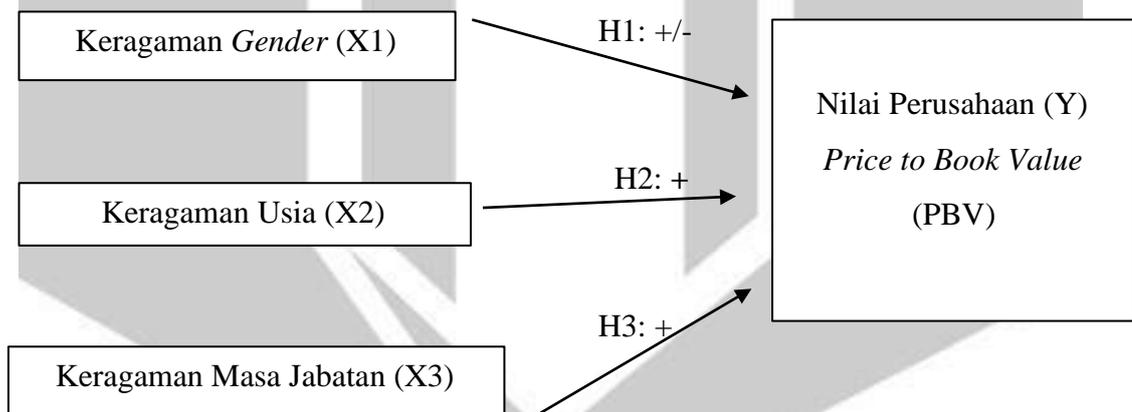
2.3.3 Pengaruh Keragaman Masa Jabatan Terhadap Nilai Perusahaan

Keragaman masa jabatan melibatkan keseimbangan antara direktur baru dan lama. Direktur yang telah lama duduk di dewan, kemungkinan akan memiliki pemahaman yang baik tentang perusahaan, tetapi ini dapat beresiko tidak mengikuti perubahan yang diperlukan dalam bisnis dan mempertahankan keputusan yang mungkin tidak sesuai dalam situasi saat ini. Dewan yang seimbang dengan perpaduan yang tepat para direktur dengan masa kerja yang berbeda akan dapat mengambil manfaat dari pengalaman mereka yang telah berada di direksi untuk waktu yang lama serta antusiasme dan perspektif baru para pemula baik memiliki dewan perusahaan yang cukup beragam dalam hal masa jabatan.

Keberagaman masa jabatan mempengaruhi nilai perusahaan. Masa lama kerja seseorang merupakan salah satu bentuk loyalitasnya terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan mempengaruhi nilai perusahaan selain itu masa jabatan direksi juga berdampak pada penentuan kebijakan perusahaan. Keragaman masa jabatan melibatkan keseimbangan antara direktur baru dan lama penelitian membuktikan bahwa variabel masa jabatan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian (Pramesti & Nita 2022) menunjukkan keberagaman masa jabatan berpengaruh positif signifikan pada nilai perusahaan, namun pada penelitian (Putri 2020) keragaman masa jabatan berpengaruh negatif tidak signifikan pada nilai perusahaan.

2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran *board diversity* terhadap nilai perusahaan. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk seperti berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara mengenai masalah dalam penelitian yang masih harus diuji terlebih dahulu untuk membuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Keragaman *gender* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

H2: Keragaman usia berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan

H3: Keragaman masa jabatan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.