

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh keberagaman gender, usia, lama kerja, dan tingkat pendidikan direksi terhadap kinerja pasar perusahaan digunakan sebagai bahan yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan antara lain :

2.1.1 Yogiswari dan Badera (2019)

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan sektor industri dasar dan kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015 hingga 2017. Sampel penelitian ini menggunakan 39 perusahaan dengan jumlah pengamatan 117 data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data sekunder yang didapatkan dari laporan tahunan perusahaan. Data yang digunakan pada penelitian ini dikelola menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keberagaman pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

2.1.2 Elsa (2020)

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan yang berada pada subsektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* yang menghasilkan 144 perusahaan manufaktur yang telah terdaftar di Bursa Efek

Indonesia pada tahun 2015 hingga 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data sekunder yang dipublikasikan perusahaan. Data yang digunakan pada penelitian ini dikelola menggunakan teknik analisis regresi. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa usia dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan, sedangkan latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan. Disisi lain, masa jabatan dan kebangsaan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

2.1.3 Rama, Nazir, dan Kurnianti (2023)

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh gender, independensi, dualitas CEO, dan masa jabatan CEO terhadap nilai perusahaan yang berada pada sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* yang menghasilkan 470 data dari 94 perusahaan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016 hingga 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui situs idx.co.id dan *website* perusahaan. Data yang digunakan pada penelitian ini dikelola menggunakan teknik analisis regresi data panel. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa independensi direksi dan masa jabatan CEO memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan, sedangkan gender direksi dan dualitas CEO tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

2.1.4 Bangun dan Ridaryanto (2021)

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, gender, etnis, dan usia direksi terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan dan nilai perusahaan yang berada pada sub sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* yang menghasilkan 30 data dari 10 perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016 hingga 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data sekunder yang didapatkan dari Bursa Efek Indonesia dan *website* resmi perusahaan. Data yang digunakan pada penelitian ini dikelola dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil yang didapatkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan, gender, etnis, dan usia direksi tidak memiliki pengaruh terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan dan nilai perusahaan.

2.1.5 Sarhan et al (2019)

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh keragaman direksi terhadap kinerja perusahaan dan kompensasi eksekutif pada perusahaan yang berada di lima negara timur tengah. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan teknik *stratified sampling* yang menghasilkan 600 data dari 100 perusahaan non keuangan di Bursa Efek lima negara timur tengah pada tahun 2009 hingga 2014. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data sekunder yang didapatkan dari berbagai sumber, yaitu laporan tahunan perusahaan dan *website* pasar modal untuk data tata kelola

perusahaan, *Datastream database* untuk data keuangan dan akuntansi, *website* bank dunia untuk data GDP dan tata kelola indeks korupsi, dan *website* Dana Moneter Internasional untuk data indeks inflasi. Data yang digunakan pada penelitian ini dikelola dengan teknik *fixed-effects regression model*. Hasil yang didapatkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keragaman direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Analisis
1	Ni Luh Putu Purna Yogiswari, I Dewa Nyoman Badera - 2019	Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance	Variabel Dependen : TobinsQ Variabel Independen : Gender, Kebangsaan, Pendidikan, Proporsi <i>Outside Director</i>	39 Perusahaan Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Analisis regresi linier berganda	Gender direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan Pendidikan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.
2	Wahyu Elsa Putri- 2020	Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance	Variabel Dependen : PBV Variabel Independen : Masa Jabatan, Usia, Pendidikan, Kewarganegaraan	144 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015 - 2017	Analisis regresi linear berganda	Masa jabatan dan kewarganegaraan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Usia direksi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Pendidikan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan
3	Ricky Rama Saputra, Gatot Nazir Ahmad, Destria Kurnianti - 2023	Pengaruh Board Gender Diversity, Board Independence, CEO Duality dan CEO Tenure terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI	Variabel Dependen : PBV Variabel Independen : Jenis Kelamin, Independensi, CEO Duality	94 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016 - 2020	Analisis regresi data panel	<i>Board gender diversity</i> tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan <i>Board independence</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan <i>CEO Duality</i> tidak

		Periode 2016 - 2020				berpengaruh terhadap nilai perusahaan <i>CEO Tenure</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan
4	Natashya Br Bangun ,Petrus Ridaryanto-2021	Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Pengungkapan <i>Sustainability Report</i> dan Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018)	Variabel Dependen : PBV Variabel Independen : Pendidikan, Jenis Kelamin, Etnis	10 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016 - 2018	Analisis regresi linear berganda	Pendidikan, keberagaman gender, keberagaman etnis dan keberagaman usia direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan
5	Ahmed A. Sarhan, Collins G. Ntim dan Basil Al-Najjar - 2018	Board Diversity, Corporate Governance, Performance and Executive Pay	Variabel Dependen : Tobins Q, ROA, dan Executive Compensation Variabel Independen : Gender, Etnis, dan Kebangsaan Direksi, Variabel Kontrol : Ukuran perusahaan, pertumbuhan penjualan, leverage, umur perusahaan, kualitas audit, inflasi dan pertumbuhan PDB	100 perusahaan yang berasal dari negara timur tengah, yaitu Egypt, Jordan, Oman, Saudi Arabia and United Arab of Emirates periode 2009–2014	<i>The fixed - effects regression model</i>	Keberagaman gender dan kewarganegaraan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan

2.2 Landasan Teori

Landasan teori untuk penyusunan hipotesis pada penelitian ini menggunakan teori yang berhubungan dengan kinerja pasar perusahaan, keberagaman gender direksi, keberagaman usia direksi, keberagaman lama kerja direksi, dan keberagaman tingkat pendidikan direksi.

2.2.1 Kinerja Pasar Perusahaan

Kinerja pasar perusahaan adalah kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan dari sudut pandang investor di pasar modal, sehingga hanya dapat menggambarkan kinerja pasar perusahaan yang telah terdaftar dan dapat diperdagangkan di Bursa Efek. Kinerja pasar memiliki hubungan dengan nilai perusahaan di pasar modal terkait kepercayaan investor terhadap kemampuan perusahaan dalam meningkatkan nilai perusahaan (Aliwartaya and Saryadi 2018). Ada beberapa indikator yang umum digunakan untuk menentukan kinerja pasar perusahaan, diantaranya adalah rasio *Price to Book Value (PBV)*, *Price Earning Ratio (PER)*, dan *Tobin's Q*. *PBV* atau biasa disebut rasio *Market-to-Book* digunakan dengan membandingkan harga pasar perusahaan saat ini dengan nilai bukunya.

$$PBV = \frac{\text{Harga Pasar per Lembar Saham}}{\text{Nilai Buku Ekuitas per Lembar Saham}} \quad (1)$$

Kinerja pasar perusahaan umumnya juga dapat dihitung menggunakan *PER* dengan membandingkan nilai pasar dari saham perusahaan dengan laba bersih yang dihasilkan oleh perusahaan.

$$PER = \frac{\text{Harga Saham}}{\text{Laba Bersih}} \quad (2)$$

$$\text{Tobin's } Q = \frac{(\text{total nilai pasar} + \text{total nilai buku liabilitas})}{\text{total nilai buku aset}} \quad (3)$$

2.2.2 Keberagaman Gender Direksi

Keberagaman gender direksi merupakan salah satu perbedaan jenis kelamin antar dewan direksi di suatu perusahaan, yaitu direksi pria dan direksi wanita. Keberagaman gender direksi sering dikaitkan dengan kehadiran direksi wanita yang dianggap memiliki pengaruh positif bagi investor didalam barisan dewan (Saputra et al. 2023). Keberagaman gender direksi umumnya dikaitkan dengan proporsi adanya direksi wanita didalam susunan anggota dewan direksi. Keberagaman gender direksi dapat diukur menggunakan perbandingan antara direksi wanita dengan total dewan direksi.

$$\text{Keberagaman Gender Direksi} = \left(1 - \left(\left(\frac{JDLL}{JAD} \right)^2 + \left(\frac{JDP}{JAD} \right)^2 \right) \right) \quad (4)$$

JDLL: Jumlah dewan laki laki

JDP: Jumlah dewan perempuan

JAD: Jumlah anggota dewan

2.2.3 Keberagaman Usia Direksi

Keberagaman usia direksi merupakan keanekaan usia antar anggota dewan direksi dalam suatu perusahaan. Keberagaman usia direksi umumnya dikaitkan dengan proksi dari tingkat pengalaman dan pengambilan risiko yang dimiliki oleh anggota direksi (Putri 2020). Usia produktif seseorang umumnya ketika berada di rentang usia 15-64 tahun (Izlah and Mashudi 2021). Namun, dewan direksi umumnya dianggap memiliki pengaruh positif bagi perusahaan ketika berusia 34-

50 tahun (Putri 2020). Keberagaman usia direksi dapat diukur menggunakan jumlah dewan direksi yang berusia diatas 40 Tahun atau dibawah 40 tahun pada suatu perusahaan.

$$\text{Keberagaman Usia Direksi} = \left(1 - \left(\left(\frac{JDU < 40 \text{ Tahun}}{JAD} \right)^2 + \left(\frac{JDU > 40 \text{ Tahun}}{JAD} \right)^2 \right) \right)$$

(5)

JDU: Jumlah direksi usia

JAD: Jumlah anggota direksi

2.2.4 Keberagaman Lama Kerja Direksi

Keberagaman lama kerja direksi merupakan perbedaan pada lama kerja yang telah dijalani oleh direksi pada suatu perusahaan. Keberagaman lama kerja direksi umumnya dikaitkan dengan pemahaman dan pengalaman direksi dalam memahami perusahaan dan lingkungan bisnis, dimana biasanya dibutuhkan waktu tiga hingga lima tahun bagi direksi baru menyesuaikan diri (Putri 2020). Keberagaman lama kerja direksi dapat dihitung berdasarkan durasi kedudukan direktur (Saputra et al. 2023) atau proporsi direksi yang memiliki lama kerja lebih dari lima tahun terhadap jumlah seluruh dewan direksi dalam suatu perusahaan (Putri 2020).

Keberagaman Lama Kerja Direksi =

$$\left(1 - \left(\left(\frac{JDLB < 5 \text{ Tahun}}{JAD} \right)^2 + \left(\frac{JDLB > 5 \text{ Tahun}}{JAD} \right)^2 \right) \right) \quad (6)$$

JDLB: Jumlah direksi lama bekerja

JAD: Jumlah anggota dewan

2.2.5 Keberagaman Tingkat Pendidikan Direksi

Keberagaman tingkat pendidikan direksi merupakan perbedaan tingkat pendidikan yang dimiliki antar dewan direksi didalam suatu perusahaan. Keberagaman tingkat pendidikan umumnya dikaitkan dengan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Izlah and Mashudi 2021). Keberagaman tingkat pendidikan direksi umumnya dapat diukur berdasarkan nilai skor dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh anggota direksi pada suatu perusahaan, mulai dari tingkat pendidikan SMA, S1, S2 dan S3 (Elsa, 2020).

$$\text{Keberagaman Tingkat Pendidikan Direksi} = \left(1 - \left(\left(\frac{JDDPS}{JAD} \right)^2 + \left(\frac{JDDPS1}{JAD} \right)^2 + \left(\frac{JDDPS2}{JAD} \right)^2 + \left(\frac{JDDPS3}{JAD} \right)^2 \right) \right) \quad (7)$$

JDDPS : Jumlah direksi dengan pendidikan sma

JDDPS1: Jumlah direksi dengan pendidikan sarjana 1

JDDPS1: Jumlah direksi dengan pendidikan sarjana 2

JDDPS1: Jumlah direksi dengan pendidikan sarjana 3

2.2.6 Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Pasar Perusahaan

Keberagaman gender direksi umumnya memiliki pengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan berdasarkan sudut pandang investor dalam melihat proses tata kelola perusahaan yang dilakukan oleh direksi. Keberagaman gender direksi ini termasuk dalam bentuk keberagaman yang berasal dari bentuk keberagaman demografis (Putri 2020). Keberagaman gender pada direksi umumnya dapat

dipengaruhi oleh faktor ekonomi makro, lingkungan, politik, dan sosial (Sarhan et al. 2018). Direksi perempuan umumnya dianggap memiliki dampak positif terhadap perusahaan karena adanya respon positif dari para investor terhadap keterwakilan perempuan yang hadir didalam perusahaan (Saputra et al. 2023). Hasil penelitian Sarhan et al (2018) menunjukkan bahwa keberagaman gender memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Kehadiran keberagaman gender dianggap dapat bertindak sebagai mekanisme pengganti tata kelola perusahaan dalam melakukan pengawasan tambahan yang dilakukan oleh direksi wanita (Sarhan et al. 2018). Disisi lain apabila perbedaaan karakteristik dewan direksi laki-laki dan perempuan menjadi sumber permasalahan atau akan mengakibatkan dampak negatif pada kinerja perusahaan. Hasil penelitian Zulkarnain & Mirawati (2019), menunjukkan bahwa usia direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.2.7 Pengaruh Keberagaman Usia Direksi terhadap Kinerja Pasar Perusahaan

Keberagaman usia direksi umumnya memiliki pengaruh terhadap kinerja pasar yang dihasilkan oleh perusahaan berdasarkan kecenderungan tata kelola yang dilakukan oleh direksi. Direksi yang semakin bertambah usia umumnya akan lebih dewasa dan fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan (Bangun 2021). Namun, direksi akan lebih mempertimbangkan keamanan dari keuangan dan karir perusahaan. Disisi lain, direksi yang lebih muda cenderung lebih berani dalam pengambilan risiko dan gagasan baru untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan (Putri 2020). Selain itu, usia direksi juga berpengaruh pada

pengalaman, keterampilan, kecakapan, dan jaringan sosial yang dimiliki direksi, sehingga berpengaruh dalam tata kelola dan kinerja pasar perusahaan (Bangun 2021). Hasil penelitian Putri (2020) menyatakan bahwa usia direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan (Putri 2020). Dalam rangka menyimpulkan, keberagaman usia dalam direksi perusahaan memiliki dampak yang kompleks pada kinerja pasar. Direksi yang lebih tua cenderung membawa kematangan, fokus terhadap keamanan keuangan, dan pengalaman yang dapat menciptakan stabilitas. Di sisi lain, direksi yang lebih muda cenderung lebih berani dalam inovasi dan pengambilan risiko, membawa energi baru untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Temuan dari penelitian Putri (2020) menunjukkan bahwa usia direksi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan, menyoroti pentingnya keseimbangan antara berbagai aspek yang dibawa oleh kelompok usia yang berbeda. Oleh karena itu, menciptakan struktur direksi yang seimbang dengan keberagaman usia dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengoptimalkan tata kelola dan kinerja pasar perusahaan.

Disisi lain apabila direksi tua dan direksi lebih muda menjadi sumber permasalahan akan berdampak negatif pada kinerja pasar perusahaan. Hasil penelitian Zulkarnain & Mirawati (2019), menunjukkan bahwa usia direksi memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.2.8 Pengaruh Keberagaman Lama Kerja Direksi terhadap Kinerja Pasar Perusahaan

Keberagaman lama kerja direksi memiliki pengaruh terhadap pengetahuan direksi terhadap situasi dan kondisi didalam perusahaan, sehingga dapat melakukan pengambilan keputusan yang terbaik bagi perusahaan dan menghasilkan kinerja pasar perusahaan yang lebih baik. Direksi pada umumnya membutuhkan waktu tiga hingga lima tahun untuk memahami perusahaan (Putri 2020). Direksi yang telah lama bekerja di suatu perusahaan umumnya akan mampu meningkatkan pengalaman dan keahlian dalam mengelola perusahaan dalam penyusunan strategi bisnis dan pengambilan keputusan yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan perusahaan. (Saputra et al. 2023).

Disisi lain apabila direksi yang memiliki pengalaman di bawah 5 tahun cenderung untuk melakukan inovasi baru, tetapi dikarenakan belum cukup pengalaman dapat berdampak negatif pada kinerja pasar perusahaan. Hasil penelitian Rama *et al* (2023) menyatakan bahwa lama kerja direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan (Saputra et al. 2023). Meskipun demikian, temuan dari penelitian Saputra dkk. (2023) menunjukkan bahwa lama kerja yang terlalu panjang dapat memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan, mengindikasikan perlunya mencari keseimbangan antara pengalaman dan inovasi.

2.2.9 Pengaruh Keberagaman Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pasar Perusahaan

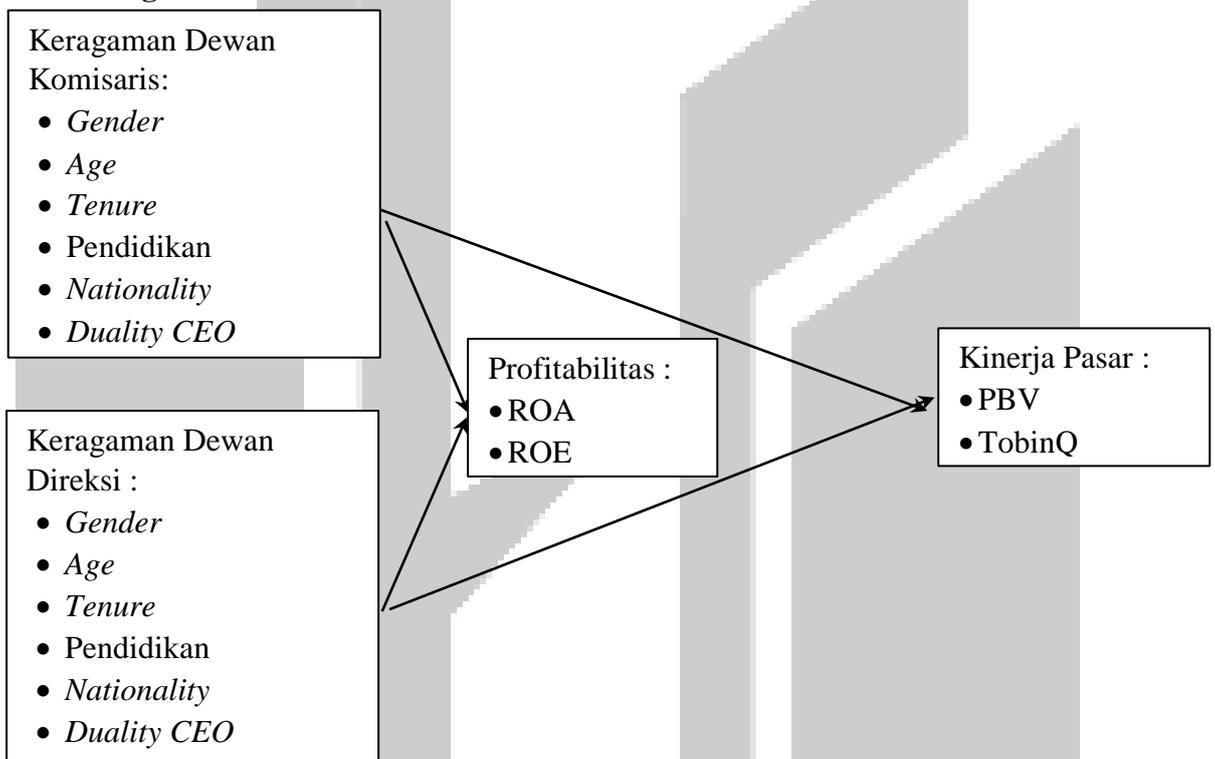
Keberagaman tingkat pendidikan direksi pada perusahaan umumnya dapat mempengaruhi pola pikir dan tindakan yang dapat dilakukan direksi dalam tata kelola perusahaan sehingga berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan.

Keberagaman pada tingkat pendidikan direksi dianggap dapat memberikan kontribusi pada perusahaan karena direksi dapat saling melengkapi pengetahuan yang dimiliki (Bangun 2021). Namun, tingkat pendidikan yang tinggi umumnya dianggap lebih menandakan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik (Izlah and Mashudi 2021), sehingga tidak jarang bagi perusahaan untuk memberikan kualifikasi pada tingkat pendidikan tertentu untuk bisa menjabat sebagai direksi perusahaan. Walaupun begitu, direksi perusahaan umumnya dalam mencapai kinerja yang baik tidak hanya membutuhkan *hard skill* yang diperlihatkan pada tingkat pendidikan, tetapi membutuhkan *soft skill* yang baik (Putri 2020). Hasil penelitian Putri (2020) menyatakan bahwa keberagaman tingkat pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan hasil penelitian Yogiswari dan Badera (2019) menyatakan bahwa keberagaman tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Keberagaman tingkat pendidikan dalam direksi perusahaan merupakan faktor yang kompleks dalam memengaruhi tata kelola perusahaan dan kinerja pasar.

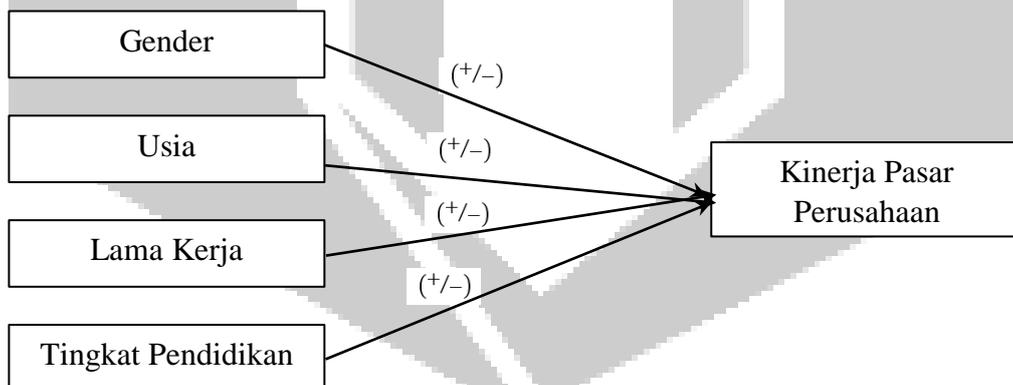
Disisi lain apabila direksi yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan direksi yang memiliki pendidikan yang lebih rendah menjadi permasalahan akan berdampak negatif pada kinerja pasar perusahaan. Hasil penelitian Saputra, Ahmad, and Kurnianti (2023) menunjukkan bahwa keberagaman pendidikan negatif tidak berpengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

a. Kerangka Pemikiran Kolaborasi Dosen



b. Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Azel Fairuz Arifvianta (2023)

2.3 Hipotesis Penelitian

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

H.1 : Semakin beragam keberagaman gender direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan

H.2 : Semakin beragam keberagaman usia direksi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan

H.3 : Semakin beragam keberagaman lama kerja direksi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan

H.4 : Semakin beragam keberagaman tingkat pendidikan direksi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan