

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lainnya, yaitu:

1. Ichvan Ramadhan Nugroho, Erna Hernawati & Retna Sari (2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah diversitas gender, diversitas usia, diversitas latar belakang pendidikan, diversitas independensi, diversitas kebangsaan sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap diversitas jenis kelamin dewan direksi terhadap nilai perusahaan, terdapat pengaruh signifikan negatif diversitas usia dewan direksi terhadap nilai perusahaan, tidak berpengaruh diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan, tidak berpengaruh diversitas independensi dewan direksi terhadap nilai perusahaan, terdapat pengaruh signifikan negatif diversitas kebangsaan dewan direksi terhadap nilai perusahaan

dan terdapat pengaruh signifikan negatif diversitas pengalaman dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

Adapun persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu adalah Variabel independen sama-sama menggunakan diversitas gender, diversitas usia dan diversitas latar belakang pendidikan.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu yang terdiri dari:

- a. Variabel independen pada penelitian terdahulu menggunakan diversitas gender, diversitas usia, diversitas latar belakang pendidikan, diversitas independensi, diversitas kebangsaan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan diversitas gender dan diversitas usia, diversitas latar belakang pendidikan saja
- b. Sampel terdahulu menggunakan perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media, sedangkan penelitian sekarang menggunakan perusahaan manufaktur.
- c. Teknik analisis terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis pls

2. Ikhyanuddin (2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh keragaman dewan direksi yang diprosikan dengan jenis kelamin, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan proporsi direksi luar terhadap nilai perusahaan. __Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah keberadaan wanita, masa jabatan, latar belakang pendidikan, direksi independen sebagai

variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode pengamatan selama dua tahun yaitu dari tahun 2017-2018. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keberadaan wanita dalam direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak, variabel masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, variabel latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, variabel direksi independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, keberadaan wanita, masa jabatan, latar belakang pendidikan, direksi independen, berpengaruh terhadap nilai perusahaan, disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan sedangkan masa kerja, latar belakang pendidikan dan proporsi direksi luar berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Persamaan antara peneliti sekarang dengan terdahulu adalah

- a. Variabel independen sama-sama menggunakan diversitas gender dan diversitas latar belakang pendidikan
- b. Sama-sama menggunakan sampel penelitian perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan variabel independen terdahulu menggunakan keberadaan wanita, masa jabatan, latar belakang pendidikan, direksi independen, sedangkan penelitian sekarang menggunakan diversitas gender dan diversitas latar belakang pendidikan
- b. Teknik analisis data penelitian terdahulu menggunakan analisis deskriptif saja, sedangkan teknik analisis data sekarang menambahkan analisis pls

3. Marrieda Testarossa Pradana dan Khairusoalihin (2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan direksi independen serta kompensasi dewan direksi dan kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 2015 - 2019. __Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah proporsi wanita, latar belakang pendidikan, direksi independen, kompensasi dewan direksi, kepemilikan manajerial Sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur di sektor barang dan konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, direktur independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, Sedangkan proporsi wanita dalam direksi, kompensasi dewan dan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, Secara simultan proporsi perempuan pada dewan direksi, latar belakang

Pendidikan dewan direksi, direksi independen, kompensasi pada dewan direksi, latar belakang Pendidikan dewan direksi, direksi independen, kompensasi direksi dan kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu terdiri adalah variabel independen yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang adalah proporsi perempuan dalam dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan kepemilikan manajerial

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu adalah :

- a. Variabel independen terdahulu terdapat ada direksi independen, kompensasi dewan direksi, sedangkan penelitian sekarang tidak menambahkan variabel independen tersebut
- b. Sampel penelitian terdahulu menggunakan perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, sedangkan sekarang menggunakan perusahaan manufaktur di Bursa efek Indonesia
- c. Teknik analisis terdahulu menggunakan analisis linier berganda, sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis pls

4. Dillas Ligar Ramdhania, Eli Yulia & Farah Margaretha Leon (2020)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keberadaan direktur wanita dan CEO pada manajemen tingkat atas di perusahaan BUMN dan NSOE. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah direktur wanita (FDirectors) dan CEO (FCEO) sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan yang bergerak di bidang property, real estate dan pembangunan yang tercatat di Bursa Efek

Indonesia (BEI) dengan tahun 2016- 2018. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan OLS (kuadrat terkecil biasa). Hasil penelitian menunjukkan bahwa direktur wanita (FDirectors) memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, serta CEO perempuan (FCEO). FDirectors dan FCEO memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap Non-BUMN perusahaan dibandingkan dengan perusahaan BUMN.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu adalah variabel independen sama-sama menggunakan keberadaan direktur wanita

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada :

- a. Sampel penelitian terdahulu menggunakan perusahaan yang bergerak di bidang property, real estate dan pembangunan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan tahun 2016- 2018, sedangkan sampel penelitian sekarang menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia
- b. Teknik analisis data terdahulu menggunakan regresi berganda dengan OLS (kuadrat terkecil biasa), sedangkan teknik analisis penelitian sekarang menggunakan analisis pls

5. Wahyu Elsa Putri (2020)

Tujuan dari penelitian ini adalah pengaruh *board director diversity* terhadap nilai perusahaan. __Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah masa jabatan dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing sebagai variabel independen

dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah sub sektor manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia dewan direksi dan latar belakang dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada :

- a. Sama-sama menggunakan variabel independen usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing
- b. Sampel penelitian sama-sama menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Perbedaan antara penelitian sekarang dan terdahulu pada:

- a. Variabel independen peneliti terdahulu menggunakan masa jabatan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing, sedangkan penelitian sekarang tidak memakai variabel independen tersebut
- b. Teknik analisis terdahulu menggunakan analisis linier berganda, sedangkan teknik analisis sekarang menggunakan pls

6. Muhammad Rizky Fauzan, Khairunnisa (2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah mekanisme good corporate governance terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017. __Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan *board diveristy* sebagai variabel independen dan

nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017 sebagai variabel dependen . Sampel yang digunakan adalah -perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan *board diversity* berpengaruh secara signifikan terhadap Price to Book Value. Secara parsial kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif terhadap Price to Book Value, dan *board diversity* tidak memiliki pengaruh terhadap Price to Book Value.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu adalah Variabel independen sama-sama menggunakan kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan *board diversity*

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu adalah :

- a. Teknik analisis data terdahulu menggunakan analisis statistik deskriptif saja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis pls
- b. Sampel penelitian terdahulu menggunakan perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi, sedangkan sampel penelitian sekarang menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

7. Ayman Issa, Jalal Rajeh Hanayshab, Mostafa I. Elfeky dan Irfan Ullah (2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah dampak keragaman gender dewan pada nilai perusahaan. __Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah keberagaman

gender sebagai independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Kuwait (KSE). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender dewan secara positif terkait dengan nilai perusahaan di Kuwait.

Persamaan antara peneliti sekarang dengan terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel independen keberagaman gender

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada:

- a. Sampel penelitian terdahulu menggunakan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Kuwait (KSE), sedangkan sekarang menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia
- b. Teknik analisis data terdahulu menggunakan analisis regresi data panel, sedangkan sekarang menggunakan analisis pls

8. Soffia Pudji Estiasih, Nia Yuniarsih dan Muh Barid Nizarudin Wajidi (2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah pengaruh pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap perusahaan nilai, pengaruh kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan, dan pengaruh ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sosial perusahaan, pengungkapan tanggung jawab, kepemilikan manajerial dan ukuran perusahaan sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2012. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa pengungkapan corporate social tanggung jawab, kepemilikan manajerial, dan ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan mempengaruhi nilai perusahaan. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan kepemilikan manajerial tidak pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dan ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan mempengaruhi nilai perusahaan.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada :

- a. Variabel independennya sama-sama menggunakan kepemilikan manajerial
- b. Sampel penelitian sama-sama menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu pada:

- a. Variabel independen terdahulu menggunakan kepemilikan manajerial, sedangkan variabel independen sekarang menambahkan kepemilikan institusional, diversitas gender, usia, latar belakang pendidikan
- b. Teknik analisis terdahulu menggunakan analisis linier berganda, sedangkan teknik analisis sekarang menggunakan analisis pls

9. Neni Marlina Br Purba dan Syahril Effendi (2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. __Pada

penelitian ini variabel yang digunakan adalah kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dari hasil uji simultan diketahui bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan dan kepemilikan institusional berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan

Persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada:

- a. Variabel independennya sama-sama menggunakan kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional
- b. Sampel penelitian sama-sama menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu pada:

- a. variabel independen terdahulu menggunakan kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional saja, sedangkan penelitian variabel independen menambahkan diversitas pada dewan direksi gender, usia dan latar belakang pendidikan.

- b. Teknik analisis terdahulu menggunakan analisis linier berganda, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis pls

10. Wendy Salim Saputra (2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dewan direksi wanita, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing terhadap nilai perusahaan pada perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017. __Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah dewan direksi wanita, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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 antara penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada adalah variabel independennya sama-sama menggunakan dewan direksi wanita, latar belakang pendidikan dan usia dewan direksi

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu :

- a. Sampel yang digunakan terdahulu yaitu pada perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sedangkan penelitian sekarang menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia
- b. Teknik analisis terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis pls

11. Panji Putranto (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh kepemilikan manajerial dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah kepemilikan manajerial dan profitabilitas sebagai variabel independent dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan sektor industri makanan dan minuman dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2015. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi liner berganda. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai dan profitabilitas berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah variabel independen kedua nya sama-sama menggunakan kepemilikan manajerial

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu :

- a. Sampel yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah perusahaan sektor industri makanan dan minuman dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2015, sedangkan sampel peneliti sekarang adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia

- b. Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen profitabilitas, sedangkan peneliti sekarang tidak menggunakan variabel independen profitabilitas
- c. Teknik analisis penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis pls

12. Syamsudin Syamsudin, Erna Setiany dan Sajidah Sajidah(2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keragaman gender di kedua dewan komisaris dan direksi, serta pengaruh latar belakang pendidikan komisaris utama atas nilai perusahaan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah keragaman gender dan latar belakang pendidikan sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender baik di dewan komisaris dan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Sebaliknya, latar belakang pendidikan komisaris utama tidak mempengaruhi nilai perusahaan.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu :

- a. Variabel independen sama-sama menggunakan keragaman gender dan latar belakang pendidikan
- b. Sama-sama menggunakan sampel penelitian perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian terdahulu

- a. Pada Variabel independen menggunakan keragaman gender dan latar belakang pendidikan, sedangkan pada penelitian sekarang menambahkan tiga variabel independen diversitas usia, kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional
- b. Teknik analisis terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis pls

13. Eni Puji Astuti (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah pengaruh *board diversity* yang diukur melalui empat variabel, yaitu variasi gender dalam anggota dewan direksi, keberadaan WNA dalam anggota dewan, usia dewan direksi, dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi, dengan leverage dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance. __Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah proposi dewan direksi wanita, keberadaan warga negara asing, usia dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008-2012. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proposi dewan direksi wanita, keberadaan warga negara asing, usia dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi tidak mempengaruhi nilai perusahaan.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada :

1. Sama-sama menggunakan variabel independen variasi gender dalam anggota dewan direksi, usia dewan direksi, dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi.
2. Sampel penelitian sama-sama menggunakan perusahaan manufaktur yang terdiri dari Bursa Efek Indonesia

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu :

- a. Penelitian terdahulu *board diversity* terdiri empat variabel independen, penelitian sekarang *board diversity* menggunakan tiga variabel independen
- b. Teknik analisis penelitian terdahulu menggunakan data panel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis pls.

Adapun matriks penelitian terdahulu dapat ditunjukkan dalam tabel :

Table 1.1
Matriks Penelitian

No	Peneliti	Variabel independen				
		DDW	Pd	Us	KM	KI
1.	Ichvan Ramadhan Nugroho, Erna Hernawati dan Retna Sari (2021)	TB	TB	B		
2.	Ikhyanuiddin (2021)	TB	B			
3.	Marrieda Testarossa Pradana dan Khairusoalihin (2021)	TB	B		TB	
4.	Dillas Ligar Ramdhania, Eli Yulia dan Farah Margaretha Leon (2020)	B				
5.	Wahyu Elsa Putri (2020)		B	B		
6.	Muhammad Rizky Fauzan, Khairunnisa (2019)				B	B
7.	Ayman Issa, Jalal Rajeh Hanayshab, Mostafa I. Elfeky and Irfan Ullah (2019)	B				
8.	Soffia Pudji Estiasiha, Nia Yuniarsihb dan Muh Barid Nizarudin Wajdi (2019)				TB	
9.	Neni Marlina Br Purba dan Syahril				TB	

	Effendi (2019)					B
10.	Wendy Salim Saputra (2019)	TB	B	TB		
11	Panji Putranto (2018)				B	
12.	Syamsudin, Erna Setiany dan Sajidah Sajidah(2017)	B	TB			
13.	Eni Puji Astuti (2017)	TB	TB	TB		

Variabel Dependen : Nilai Perusahaan

Sumber : Data Diolah

Keterangan :

B : Berpengaruh

TB : Tidak Berpengaruh

DDW : Dewan Direksi Wanita

Pd : Pendidikan

Us : Usia

KM : Kepemilikan Manajerial

KI : Kepemilikan Institusional

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Signalling Theory

Menurut Brigham & Houston (2011), Sinyal adalah suatu tindakan yang diambil manajemen perusahaan untuk memberi petunjuk kepada investor mengenai bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan pada masa mendatang. Perusahaan memberikan informasi tentang apa yang dilakukan manajemen untuk memenuhi keinginan pemilik. Pentingnya informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan berberdampak terhadap keputusan investasi bagi pihak luar. Teori sinyal pada manajemen perusahaan berkaitan dengan penyampaian informasi sinyal yang positif dan negatif. Perusahaan secara sukarela menyampaikan informasi tentang perusahaan ke pasar modal untuk mengurangi informasi (Wijaya, 2015).

Menurut Rachmansyah dan Idayati, 2017 teori sinyal menjelaskan tentang perusahaan memiliki dorongan untuk mengungkapkan informasi kepada pihak luar. Dorongan perusahaan memberikan pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan karena lebih mengetahui tentang prospek pada masa mendatang dibandingkan pihak luar. Maka dari itu, manajer berkewajiban dalam memberikan sinyal sebagai petunjuk mengenai kondisi perusahaan kepada *stakeholder*. Teori sinyal adalah satu cara untuk memaksimalkan nilai perusahaan yang diterapkan manajer dengan cara memberikan sebuah informasi kepada investor tentang perusahaan, sehingga berpengaruh dalam pengambilan keputusan dan peningkatan nilai perusahaan dengan menyajikan keterangan, catatan baik pada masa lalu dan masa depan untuk keberlangsungan hidup. Investor membutuhkan informasi yang secara lengkap, relevan, akurat serta tepat waktu di pasar modal sebagai alat analisis untuk pengambilan keputusan investasi sehingga informasi menjadi unsur terpenting bagi investor maupun pelaku bisnis.

Prospek dalam perusahaan yang menguntungkan akan meyakini investor untuk memberikan laba perusahaan tinggi, sehingga investor merespon dan harga saham pun meningkat yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Perusahaan yang berkualitas baik, maka memberikan sinyal kepada pasar, dan pasar berharap dapat membedakan perusahaan yang berkualitas baik dan buruk. Menjelaskan hubungan antara teori sinyal dengan nilai perusahaan, pada nilai perusahaan yang baik menjadi signal positif dan sebaliknya nilai perusahaan yang buruk menjadi signal negatif. Maka dari itu, teori sinyal menjelaskan kepentingan informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan berupa laporan tahunan dalam akuntansi yang

berkaitan dengan laporan keuangan dan non-keuangan yang tidak ada berkaitan pada laporan keuangan. Pihak luar melihat informasi non keuangan berupa *board diversity* tentang keragaman pengurus berkaitan dengan jumlah wanita, jumlah pengurus latar belakang pendidikan, jumlah pengurus kebangsaan dan jumlah pengurus independen perusahaan yang dianggap penting dan mengakibatkan direspon sinyal perusahaan oleh pihak luar.

2.2.2 Diversitas Direksi

Definisi keragaman dewan menurut Milliken dan Martins (1996 dalam Darmadi 2011) merangkum jenis keragaman dalam atribut diamati dan non-diamati. Atribut diamati, yaitu yang mudah terdeteksi, dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, ras dan latar belakang etnis sementara atribut non-diamati, adalah yang kurang terlihat, didefinisikan sebagai nilai pribadi, kepribadian, karakteristik, dan pendidikan.

2.2.2.1 Dewan Direksi Wanita

Dewan direksi wanita merupakan jumlah anggota dewan direksi yang memiliki jenis kelamin wanita dalam perusahaan (Fitri & Erlita, 2018). Keberadaan wanita dalam dewan direksi merupakan hal yang sangat diperlukan bagi perusahaan, karena berbagai definisi mengenai keberadaan wanita dalam dewan direksi ini dapat disimpulkan bahwa gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dilihat dari segi sosial-budaya (Pradana, 2021). Namun dengan hal keragaman gender, melihat adanya gender wanita dalam jajaran dewan perusahaan. Luca (2015:2) menyatakan hadirnya wanita dalam jajaran direksi sering sekali menjadi strategi

pedang bermata dua, yang berarti bahwa keberagaman, khususnya gender, dapat menjadi keuntungan, namun juga dapat menjadi kelemahan berdasarkan hasil yang diperoleh. Keuntungan maupun kelemahan tersebut dapat saling meniadakan atau menetralkan tergantung pada bagaimana hal tersebut dikelola.

Menurut Kusumastuti, et.al dalam (Puji, 2017), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti daripada pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan mengurangi risiko, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang atau tanpa ada diskriminasi dan memiliki pemahaman yang luas tentang pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan. Wanita juga memiliki peran penting di perusahaan dan dapat menjabat pada posisi yang dianggap penting di perusahaan diantaranya pada level komisaris, direksi, komite audit dan sebagainya. Keberagaman wanita di perusahaan dengan segala sifat dan karakter yang melekat pada diri wanita tersebut dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan perusahaan di berbagai bidang. Dengan adanya keberadaan wanita dalam jajaran dewan perusahaan diharapkan dapat mendorong keterbukaan informasi yang lebih luas dan transparan (Novita, 2020). Menurut (Saputra, 2019), Keberagaman gender dihitung proporsi dewan direksi wanita:

Proporsi Dewan Direksi Wanita: Dewan Direksi Wanita

Jumlah Seluruh Dewan Direksi

2.2.2.2 Diversitas Usia

Diversitas usia merupakan salah satu faktor berpengaruh dalam pembentukan perilaku dan cara bekerja seseorang (Puji, 2017). Usia dewan merupakan salah satu jenis pengukuran diversitas dewan yang mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina & Wiratmaja, 2018). Keragaman usia dilihat dari jajaran dewan dan dianggap sebagai bagian dari modal manusia, karena usia dapat mencerminkan pengalaman dan pengambilan risiko Darmadi & Sonnenfeld, dalam (Irwansyah et al., 2020). Pada peningkatan usia suatu perusahaan dapat meningkatkan kemampuan ilmu yang merupakan hasil keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang pernah diraih selama ini. Dewan yang memiliki berbagai kelompok usia dapat memiliki perspektif dan keterampilan yang berbeda-beda. Dewan perusahaan terdiri dari direktur usia dewasa dini dimulai usia delapan belas sampai empat puluh tahun, usia madya yang dimulai empat puluh sampai enam puluh tahun dan usia lanjut dimulai enam puluh tahun sampai kematian. Menurut Dagsson & Larsson, dalam (Saputra, 2019), beberapa contoh keuntungan dari usia anggota dewan yang lebih beragam antara lain pada usia masa dewasa dini pertumbuhan dan perkembangan dengan komputer dan internet, dengan adanya generasi muda pada anggota dewan dapat memberikan banyaknya informasi dan pengalaman yang lebih baik pada bisnis online perusahaan.

Berbeda dengan usia dewasa madya, mereka mempunyai banyak pengalaman pekerjaan lapangan secara langsung dalam karirnya. Pada masa ini, dalam dunia bisnis diperlukan pengalaman dan segala informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian banyak perusahaan yang memerlukan keragaman usia (Dagsson & Larsson, dalam 2011). Pada hal tersebut cenderung memilih masa dewasa madya karena memiliki pengalaman jaringan dan pengaruh yang kuat yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. Anggota dewan direksi pada usia di atas empat puluh tahun lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan, sedangkan untuk anggota dewan direksi yang lebih muda cenderung lebih berani untuk mengambil resiko dan selalu memiliki gagasan baru, tetapi manajer yang lebih tua cenderung lebih menolak risiko (Hambrick dan Mason dalam Saputra, 2019). Pada usia semakin tua tersebut cara berfikir sudah sangat matang karena mempunyai pengalaman yang cukup banyak. Maka hal itu pada usia empat puluh tahun dapat berpengaruh untuk menduduki jabatan dewan direksi. Dikarenakan dengan berusia masa dewasa madya dapat memiliki sikap yang bijaksana dalam mengambil keputusan. Dewan direksi yang dengan usia menengah keatas berada dalam posisi yang kuat untuk mengambil tanggung jawab karena pengetahuan dan pengalaman mereka yang luas. Tanggung jawab utama dewan adalah untuk memperoleh sumber daya dan mengembangkan hubungan dengan lembaga eksternal. Dewan senior yang dengan memiliki jaringan pribadi yang kuat, dapat memainkan peran penting dalam proses ini.

Diversitas usia diukur dengan menggunakan proposi jumlah anggota dewan yang berusia lebih dari empat puluh (Puji, 2017)

$$\text{Usia} = \frac{\text{Jumlah Usia Dewan Direksi} \geq 40 \text{ tahun}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

Jumlah Dewan Direksi

2.2.2.3 Diversitas Pendidikan

Menurut (Pradana, 2021), Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi merupakan latar belakang pendidikan merupakan para dewan direksi yang mempunyai bekal pendidikan. Menurut Santrock dalam Supatmi dan Sastra, (2019) menyatakan bahwa pendidikan tingkat universitas membantu peningkatan kemajuan suatu karir seseorang. Latar belakang pendidikan anggota dewan yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan lebih diperlukan. Selain itu, dalam menjalankan perusahaan tentunya diperlukan soft skill yang sesuai dengan bidang perusahaan diluar hard skill yang diperoleh pada bangku pendidikan. Istilah dari hard skill adalah keterampilan yang dapat dihasilkan sesuatu yang terlihat, sedangkan softskill tidak terlihat dan tidak langsung. Softskill termasuk berinteraksi dengan kehidupan orang lain. Contoh softskill: kemampuan beradaptasi, komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan resolusi konflik.

Pendidikan formal sering disebut pendidikan sekolah, berupa jenjang pendidikan mulai jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Pendidikan adalah upaya untuk mempersiapkan peserta didik untuk mengembangkan potensi

dirinya secara menyeluruh ketika memasuki kehidupan di masa depan. Dengan adanya latar belakang pendidikan akan berhubungan dengan karakteristik anggota direksi yang dimiliki dan akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan.

Menurut (W. E. Putri, 2020), Latar belakang pendidikan dewan direksi dihitung dengan menggunakan jumlah nilai skor total pada tingkat pendidikan dewan direksi, yaitu sebagai berikut :

1. SMA = Memiliki nilai Skor 1
2. Diploma = Memiliki nilai skor 2
3. S1= Memiliki nilai skor 3
4. S2 = Memiliki nilai skor 4
5. S3= Memiliki nilai skor 5

LBP : Jumlah Skor Latar Belakang Pendidikan

Total Dewan Direksi

2.2.3 Struktur Kepemilikan

Struktur kepemilikan adalah proporsi kepemilikan saham perusahaan oleh manajemen dan institusi. Struktur kepemilikan dipercaya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan dalam suatu perusahaan akan memiliki motivasi yang berbeda dalam hal mengawasi atau memonitor perusahaan.

2.2.3.1 Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan Manajerial adalah proporsi pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Dalam hal ini, kepemilikan manajer berkaitan dengan upaya peningkatan nilai perusahaan, karena manajer bukan hanya pengelola perusahaan tetapi juga pemilik perusahaan yang berakibat kepemilikan saham perusahaan akan merasakan konsekuensi dari keputusan secara langsung, sehingga manajer tidak akan mengambil tindakan yang menguntungkan pribadi melainkan bertindak untuk keberlangsungan perusahaan (Citra Dewi & Sanica, 2014)

Kepemilikan manajerial merupakan presentase kepemilikan saham manajemen yang berpartisipasi aktif dalam setiap keputusan perusahaan merupakan direksi dan komisaris. Kesempatan yang sama bagi manajer untuk terlibat dalam kepemilikan saham bertujuan mensetarakan pemegang saham. Keberadaan kepemilikan manajemen perusahaan menimbulkan asumsi menarik bahwa nilai perusahaan meningkat seiring dengan peningkatan kepemilikan manajemen. Hal ini dengan adanya kepemilikan saham manajemen yang besar dapat efektif dalam pemantauan kegiatan dalam perusahaan (Citra Dewi & Sanica, 2014).

Kepemilikan manajerial tidak membedakan antara hubungan manajer dengan pemegang saham sehingga mampu bersikap adil dan sesuai dalam keinginan dan kebutuhan oleh pemegang saham. Perbandingan dalam jumlah kepemilikan saham suatu perusahaan menandakan bahwa perbandingan jumlah kepemilikan manajerial ada kepentingan yang sama diantara pemegang saham dan manajer. Jika perbandingan kepemilikan saham manajemen di perusahaan meningkat maka manajemen lebih bekerja keras untuk kepentingan pemegang saham. Kepemilikan manajerial mampu meningkatkan motivasi manajer dalam

memperbaiki serta meningkatkan kinerja perusahaan dan juga akan mengambil keputusan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Kepemilikan oleh manajemen yang besar dapat efektif dalam mengukur aktivitas perusahaan. Peningkatan manajerial membantu untuk menghubungkan kepentingan internal perusahaan dengan pemegang saham dan mengarah ke arah yang lebih baik dalam mengambil keputusan dan nilai perusahaan yang lebih tinggi.

Rumus kepemilikan manajerial menggunakan persentase perbandingan antara jumlah saham manajerial dengan total saham perusahaan yang beredar:

$$KM = \frac{\text{Jumlah Saham Manajerial}}{\text{Jumlah Saham yang Beredar}}$$

2.2.3.2 Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham perusahaan yang dimiliki oleh pihak institusi seperti perusahaan asuransi, bank, perusahaan investasi dan kepemilikan institusi lain. Semakin terkonsentrasi kepemilikan saham dalam suatu perusahaan, maka pengawasan yang dilakukan oleh pemilik akan semakin efektif dan efisien, sebab manajemen akan semakin berhati-hati (Sujoko, et al., dalam (Rahma, 2014)). Kepemilikan saham secara institusional terdapat mekanisme pengawasan yang efektif terhadap keputusan yang ditentukan oleh manajemen. Hal itu karena pemegang saham institusional menjadi bagian

utama bagi pengambilan keputusan, sehingga tidak mudah percaya pada usaha untuk memanipulasi laba.

Kepemilikan institusional memiliki arti penting dalam memantau manajemen karena dengan adanya kepemilikan oleh institusional dapat mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal, sehingga dapat menghambat oportunistik manajemen. Institusional merupakan sebuah lembaga yang memiliki kepentingan besar terhadap investasi saham, kemudian institusi menyerahkan tanggung jawab pada divisi tertentu untuk mengelolah investasi perusahaan tersebut.

Kepemilikan institusional menciptakan metode pengendalian yang mendorong manajer untuk lebih fokus terhadap kinerja perusahaan, sehingga dapat mengurangi perilaku yang mementingkan pribadi. Presentase kepemilikan di perusahaan oleh pihak institusional berdampak pada laporan keuangan periode tahunan secara akrual sehingga dapat sejalan dengan keinginan manajemen.

Menurut (Shleifer and Vishny dalam (Asnawi et al., 2019) bahwa pemegang saham institusi dengan kepemilikan saham yang besar, memiliki insentif untuk memantau pengambilan keputusan perusahaan. Semakin besar kepemilikan oleh institusi keuangan maka semakin besar pula kekuatan suara dan dorongan untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Kepemilikan institusional mempunyai suatu kelebihan antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki profesionalisme dalam menganalisis informasi sehingga dapat menguji keandalan informasi.

2. Memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan pengawasan lebih ketat atas aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan oleh investor institusional dapat menjamin kemakmuran pemegang saham. Pengaruh pada kepemilikan saham oleh institusional sebagai agen pengawas ditekan melalui investasi mereka yang cukup besar dalam pasar modal. Rumus untuk menghitung persentase kepemilikan institusional :

$$KI = \frac{\text{Jumlah Saham Institusional}}{\text{Jumlah Saham yang Beredar}}$$

2.2.4 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan hal yang penting bagi para investor, karena merupakan indikator bagi pasar untuk mendapatkan nilai perusahaan. Nilai perusahaan adalah persepsi investor terhadap perusahaan terkait dengan harga saham, (Sondakh & Morasa, 2019). Nilai tinggi di suatu perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan pasar terhadap kinerja perusahaan dimasa sekarang dan mendatang, sehingga menyebabkan perusahaan memiliki nilai jual yang tinggi. Menurut Denziana dan Monica, (2016) menjelaskan bahwa nilai perusahaan sebagai suatu kondisi pencapaian perusahaan atas kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan pada waktu perusahaan didirikan.

Suatu perusahaan berusaha untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan ditandai dengan adanya peningkatan harga saham di pasar. Menurut Ross, Westerfield, & Jaffe dalam (Rivandi, 2018), peningkatan

harga saham dapat mengindikasikan tingkat kemakmuran pemegang saham dan nilai perusahaan. Semakin tinggi tingkat harga saham, maka peningkatan nilai perusahaan terus meningkat. Pada peningkatan ini merupakan sebuah pencapaian hasil kinerja yang sesuai dengan keinginan pemilik, karena dengan meningkatnya nilai perusahaan maka kesejahteraan para pemilik meningkat sehingga dapat memaksimalkan nilai yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut Nurlela dan Islahuddin dalam (Y. K. Putri, 2020) untuk mencapai nilai perusahaan, pemilik modal menyerahkan pengelolaannya kepada manajer.

Penting bagi perusahaan dalam mengelola perusahaan agar dapat mempengaruhi peningkatan nilai, maka para pemegang saham dapat menyerahkan pengelolaannya kepada para profesional, terdiri dari manajer. Dengan mempunyai manajemen profesional, maka diharapkan dapat kemudahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan nilai perusahaan. Nilai perusahaan yang sudah *go public* akan tercermin dalam dalam pasar saham perusahaan, sedangkan yang belum *go public* nilainya yang terealisasi apabila perusahaan tersebut dijual.

Beberapa rasio untuk mengetahui nilai perusahaan sebagai berikut :

a. Price Book Value (PBV)

Price Book Value merupakan perbandingan antara harga saham dengan nilai buku per saham. Price Book Value menggambarkan seberapa besar pasar menghargai nilai buku saham suatu perusahaan. Makin tinggi rasio berarti pasar dapat percaya dengan prospek perusahaan.

$$\text{PBV} = \frac{\text{Harga Saham Pasar}}{\text{Laba Buku Saham Biasa}}$$

b. Price Earning Ratio (PER)

Price Earning Ratio adalah harga per lembar saham, indikator ini secara praktis telah diaplikasikan dalam laporan keuangan laba rugi bagian akhir dan menjadi bentuk standar pelaporan keuangan bagi perusahaan publik di Indonesia, (Sondakh & Morasa, 2019). Rasio ini menunjukkan seberapa besar investor tentang menilai harga pasar saham terhadap earning (sondakh, Renly Morasa, 2019)

$$\text{PER} = \frac{\text{Harga Saham Pasar}}{\text{Laba per Lembar Saham}}$$

b. Tobins Q

Metode Tobins`Q dikembangkan oleh James Tobin. Tobins`Q dihitung dengan membandingkan rasio nilai pasar saham perusahaan dengan nilai buku ekuitas perusahaan (Weston dan Copeland dalam (Haris, 2021). Adapun rumus dari Tobins Q :

$$\text{Tobins`Q} = \frac{\text{EMV} + \text{D}}{\text{EBV} + \text{D}}$$

$\text{EMV} = \text{P} \times \text{Q shares}$

Dimana :

EMV : Equity Market Value (Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar)

EBV :Equity Book Value (Nilai buku dari total ekuitas perusahaan)

D : Debt (Nilai buku dari total kewajiban perusahaan)

P : Price (Harga saham penutupan akhir tahun)

Qshares : Jumlah saham beredar akhir tahun

2.2.5 Pengaruh diversitas direksi terhadap nilai perusahaan

Keragaman direksi dapat memberikan dampak positif dikarenakan semakin besar keragaman di dalam dewan direksi, maka memberikan dampak yang besar kemungkinan terjadinya konflik, tetapi dapat memberikan alternative penyelesaian yang beragam.

2.2.5.1. Pengaruh dewan direksi wanita terhadap nilai perusahaan

Pada dalam jajaran direksi dapat melihat dari segi direksi wanita. Namun dalam hal ini, melihat adanya keberadaan wanita dalam dewan direksi. Keberadaan wanita dalam perusahaan diyakini dapat memberikan reaksi positif kepada investor karena memiliki keterwakilan wanita dalam jajaran dewan perusahaan. Dewan wanita akan berperan lebih aktif dalam menggunakan kekuasaan dewan daripada pria. Wanita juga mempunyai ide, kemampuan, serta pengalaman yang berbeda dari pria sehingga dapat mengarahkan pada pengambilan keputusan yang lebih baik. Belum banyak yang dapat menempati posisi puncak, disebabkan oleh adanya pandangan tentang keberhasilan pria dianggap memiliki kemampuan yang tinggi, sedangkan kesuksesan wanita disebabkan oleh keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam kusumastuti, et.al, 2017). Di sisi lain kepribadian wanita memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi, memikirkan risiko dan lebih teliti dibandingkan pria. Dengan inilah membuat

wanita tidak terburu-buru dalam mengambil sebuah keputusan agar lebih tepat dan beresiko rendah.

Keputusan yang baik oleh dewan direksi suatu perusahaan dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan nilai perusahaan di mata investor. Direksi wanita dalam jajaran direksi perusahaan dinilai dapat memberikan perspektif yang beragam dalam pengambilan keputusan perusahaan, sehingga direksi wanita dapat meminimalisir peluang konflik antara manajemen dengan pemegang saham, lebih memperhatikan harapan pemangku kepentingan perusahaan lainnya, dan mengalokasikan sumber daya perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan keragaman untuk mengoptimalkan dan meningkatkan inovasi perusahaan. Wanita harus memperhatikan lebih besar dalam pengelolaan perusahaan. Semakin tinggi keberadaan wanita, maka semakin tinggi nilai perusahaan yang dihasilkan. Pengaruh penelitian diversitas gender dibuktikan oleh Penelitian (Ramdhania et al., 2020); (Issa et al., 2019); (Syamsudin et al., 2017)

2.2.5.2. Pengaruh diversitas usia terhadap nilai perusahaan

Usia dewan merupakan salah satu jenis pengukuran diversitas dewan yang mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina & Wiratmaja, 2018). Usia dipertimbangkan dalam hal pengalaman seseorang dewan dan cara untuk pengambilan risiko (Winoto, 2014) Pada usia empat puluh tahun, telah mencapai titik karir yang dianggap paling stabil karena mereka tidak lagi harus menghadapi tingkat persaingan yang besar sebagaimana saat mereka berusia masa dewasa dini atau delapan belas sampai empat puluh tahun. Pada waktu di masa dewasa dini, lebih terobsesi untuk memikirkan apa yang diraih dalam karir dan bidangnya

yang terbaik. Hal ini berbeda dengan mereka yang ada pada usia empat puluh tahun yang biasanya sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya dan mempunyai beberapa keunggulan. Tidak hanya dari sisi pengalaman, melainkan dari pengendalian diri yang lebih baik dan semakin matang cara ia berfikir dalam melihat situasi. Hal inilah yang bisa berpengaruh ketika orang yang berada dalam kisaran usia tersebut menduduki jabatan dalam dewan direksi. Kematangan cara berpikir dan kebijaksanaan yang dimiliki akan membantu mereka dalam proses pembuatan keputusan. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka pada berusia dewasa madya merupakan waktu orang mencapai dan mempertahankan karir nya, juga berfokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah perusahaan. Sehingga semakin lanjut usia, maka semakin bijaksana dan mempertahankan kemampuannya dalam kinerja. Hal ini memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang sekaligus mempengaruhi nilai perusahaan. Pengaruh penelitian diversitas usia dibuktikan oleh penelitian (W. E. Putri, 2020); (Nugroho et al., 2021); (W. E. Putri, 2020)

2.2.5.3. Pengaruh diversitas pendidikan terhadap nilai perusahaan

Hambrick dan Manson dalam Astuti, (2017) berpendapat bahwa jumlah dan jenis pendidikan berisi informasi yang kaya dan kompleks tentang individu. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini menjadi sangat penting karena latar belakang pendidikan dewan yang sesuai dengan bidang perusahaan dapat lebih efektif dan efisien seorang dewan dalam mengambil keputusan dan dapat dengan tepat melakukan hal yang seharusnya dilakukan oleh

perusahaan. Tingkat pendidikan menunjukkan sejauh mana level kompetensi yang dimiliki oleh individu dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Kompetensi tersebut juga berpengaruh terhadap pola pikir yang dimiliki individu dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hal kehidupannya. Latar belakang pendidikan yang sesuai dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan terbaik. Keberadaan dewan direksi memberikan perspektif mengenai risiko signifikan dan keuntungan kompetitif, serta lebih memahami mengenai tantangan yang dapat dihadapi dalam bisnis perusahaan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa tingkat pendidikan menunjukkan basis pengetahuan dan kemampuan intelektual seseorang. Direktur dapat menggunakan pengetahuan pendidikannya untuk mendapatkan perspektif yang berbeda dan ide-ide inovatif ketika memberi nasihat kepada manajemen. Diharapkan direksi dari berbagai jenjang pendidikan dapat memberikan saran yang aplikatif dan konstruktif kepada direksi, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Anderson, et.al (2011) menunjukkan bahwa keragaman latar belakang pendidikan direksi membantu meningkatkan nilai perusahaan. Dalam hal ini dipercaya bahwa heterogenitas dewan direksi bermanfaat bagi perusahaan, karena direksi dengan adanya latar belakang dapat saling melengkapi dalam memberikan saran dan pengawasan kepada jabatan tinggi, sehingga meningkatkan nilai perusahaan. Pengaruh penelitian diversitas pendidikan dibuktikan oleh penelitian (Ikhyanuddin, 2021); (Pradana, 2021); (W. E. Putri, 2020)

2.2.6 Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan

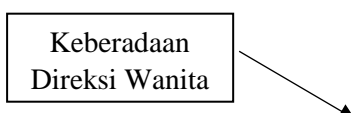
Nilai perusahaan dapat dipengaruhi oleh struktur kepemilikan. Dimana struktur kepemilikan tersebut adalah kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional. Kepemilikan saham oleh manajemen dalam perusahaan dapat mampu memberikan pengawasan terhadap jalannya aktivitas usaha perusahaan. Pada kondisi tersebut menunjukkan bahwa manajer memiliki saham perusahaan dan kepemilikan manajemen pemegang saham. Berdasarkan teori sinyal, perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan cara mengurangi asimetri informasi. Salah satu upaya dalam mengurangi asimetri informasi yaitu dengan adanya kepemilikan saham oleh manajemen dalam suatu perusahaan. Manajer ataupun pemegang saham berusaha meningkatkan nilai perusahaan, karena dengan peningkatan nilai perusahaan, maka dapat meningkat nilai kekayaannya sebagai pemegang saham (Kurniati & Mismiwati, 2019). Apabila proporsi kepemilikan manajerial pada suatu perusahaan besar, maka manajemen cenderung dapat menjadi lebih giat dalam meningkatkan nilai perusahaan untuk kepentingan pemegang saham. Dengan adanya motivasi tersebut, maka manajer berusaha semaksimal mungkin untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepemilikan manajerial dewan direksi, maka makin meningkat nilai perusahaan, karena dengan adanya kepemilikan manajemen akan menyebabkan peningkatan nilai perusahaan. Pengaruh penelitian kepemilikan manajerial dibuktikan oleh penelitian (Putranto & Kurniawan, 2018); (Fauzan & Khairunnisa, 2019) menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

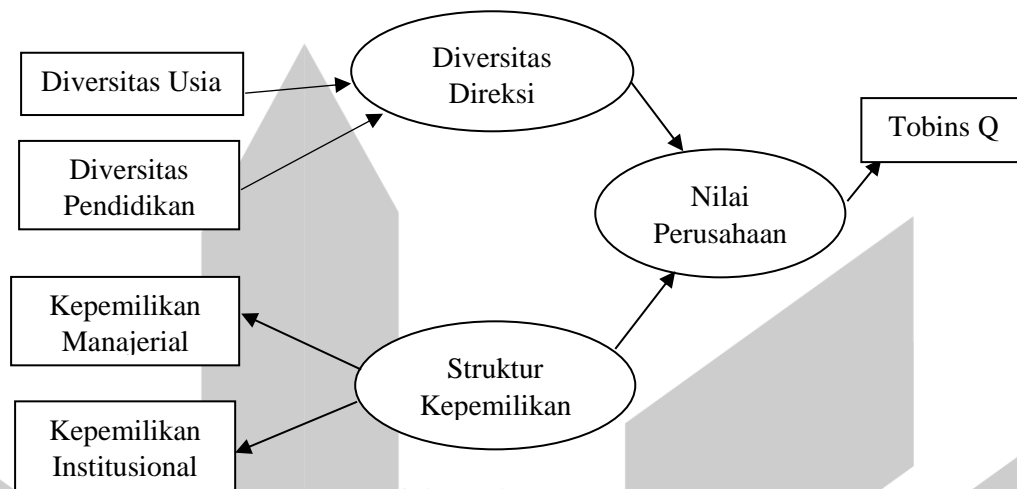
Struktur kepemilikan yang juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan adalah kepemilikan institusional, hal ini memiliki berperan penting dalam memantau manajemen dalam mengelola perusahaan. Peningkatan pada pengawasan yang optimal, disebabkan karena adanya kepemilikan oleh institusional. Semakin besar kepemilikan institusional maka menjadi semakin efisien pemanfaatan aset perusahaan yang akan diharapkan dapat bertindak sebagai pencegahan terhadap pemborosan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Tingginya kepemilikan institusional menciptakan pengawasan yang lebih besar sehingga dapat mengurangi perilaku oportunistik manajer (Mastuti, et.al, 2021). Dengan adanya pengawasan dari pemegang saham, maka perilaku opportunistik oleh manajer tidak akan terjadi karena merasa diawasi dalam setiap tindakan yang dilakukan sehingga tidak dapat melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Kepemilikan saham institusional yang tinggi dapat meningkatkan nilai perusahaan karena institusional berperan penting sebagai alat pantauan dalam meningkatkan nilai perusahaan. Pengaruh penelitian kepemilikan institusional dibuktikan oleh penelitian (Fauzan & Khairunnisa, 2019); (Br prba & Effendi, 2019) menunjukkan hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini kerangka pemikiran yang dapat digambarkan mengenai hubungan Direksi wanita, diversitas usia, diversitas pendidikan, kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan





GAMBAR 2. 1
KERANGKA PEMIKIRAN

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang diatas, Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini:

H1 : Diversitas direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan

H2 : Struktur kepemilikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan