

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai Perusahaan. Berikut adalah rincian dari penelitian tersebut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh <i>Board Diversity</i> Dan <i>Intellectual Capital</i> Pada Nilai Perusahaan Manufaktur yang terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016, I Gusti Agung R, K & I Dewa Nyoman W, 2018	Variabel independen <i>board diversity</i> (keberadaan dewan komisaris wanita, kewarganegaraan asing, latar belakang pendidikan, umur dewan komisaris, proporsi dewan komisaris, dan <i>intellectual capital</i> (VAIC), Variabel dependen Nilai Perusahaan ( <i>rasio Tobin's Q</i> )	<i>Purposive sampling method</i>	Dalam penelitian dihasilkan bahwa keberadaan dewan komisaris kewarganegaraan asing dan <i>intellectual capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, keberadaan dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan dewan komisaris, umur dewan komisaris, dan proporsi dewan komisaris independen tidak berpengaruh pada nilai perusahaan
2	Pengaruh <i>Board Diversity</i> Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Pertambangan Yang	Pengaruh <i>Board Diversity</i> Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan	<i>Purposive sampling method</i>	Hasil penelitian ini untuk keberadaan direksi wanita, pengalaman kerja dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan,

Dilanjutkan

Lanjutkan

	Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2013-2014, Andriani Grace Irene N, 2016	Pertambahan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2013-2014, Andriani Grace Irene N, 2016		pada latar belakang pendidikan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, pada usia dan outside director tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada <i>board diversity</i> (direksi wanita, usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja direksi, <i>outside director</i> ) secara simultan berpengaruh terhadap nilai perusahaan
3	Pengaruh <i>Board Diversity</i> Dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010, Dyah Retno Indreswari, 2013	Variable Independen <i>Board Diversity</i> (Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, <i>Theory Agency</i> Yang Diwakili Oleh Kompensasi, Dan Variabel Dependen Nilai Perusahaan (Rasio <i>Tobin's Q</i> )	Kausal komparatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Pengalaman Kerja, Direksi Independen Berpengaruh Positif Tidak Signifikan, Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Dan Secara Simultan Semua Komponen <i>Board Diversity</i> Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Nilai Perusahaan

Dilanjutkan

Lanjutkan

4	Pengaruh <i>Board diversity</i> terhadap <i>Intellectual Capital performance</i> Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI 2006-2008, Istiqomah Nurhayati, 2010	Variabel Independen <i>Board Diversity</i> (Variabel Keberadaan Wanita, Latar Belakang Pendidikan, Ukuran Dewan, Keberadaan Komisaris Independen ), Dan Variabel Dependen <i>Intellectual Capital Performance</i> (VAIC)	<i>Purposive sampling</i>	Hasil penelitian ini bahwa variabel <i>board diversity</i> (Keberadaan Wanita, Latar Belakang Pendidikan, Ukuran Dewan, Keberadaan Komisaris Independen ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap <i>Intellectual Capital Performance</i> . Keberadaan wanita,Latar belakang pendidikan, Komisaris independen tidak berpengaruh terhadap <i>Intellectual Capital Performance</i>
5	Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2008-2011, Astuti, 2017 )	Variabel Independen <i>Board Diversity</i> (Variasi Gender, Usia Dewan, Latar Belakang Anggota Dewan, Dewan Direksi Berkewarganegaraan Asing), Dan Variabel Dependen Nilai Perusahaan (PBV).	<i>Purposive sampling</i>	Hasil penelitian ini bahwa variabel <i>board diversity</i> (Variasi Gender, Usia Dewan, Latar Belakang Anggota Dewan, Dewan Direksi Berkewarganegaraan Asing)tidak berpengaruh terhadap Nilai perusahaan.

Dilanjutkan

Lanjutkan

6	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Nilai Perusahaan pada UD Farleys, Rizki, 2011)	Variabel Independen (Pengalaman Kerja dan tingkat upah) dan Variabel Dependen Nilai Perusahaan	Sampling Jenuh	Hasil penelitian ini bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan, sedangkan Variabel Tingkat Upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.
7	Analysis of the Relationship Between Intellectual Capital Accounting and Business Performance of Pharmaceutical Companies in kenya. <i>Confrence Paper April 2012. United Satete International University.</i> James M. Ngari .,dkk. 2016	<i>Intellectual Capital, Value Added Intellectual Coefficient (VAIC), Business Performance</i>	Kuantitatif	The Findings show that intellectual capital accounting has positive relationship with business performance and all three research hypotheses were supported.

## 2.2 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

Peneliti merujuk dari penelitian yang pernah dilakukan oleh I Gusti Agung R, K dan I Dewa Nyoman W, 2018. Namun terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan *Board Diversity* dan *Intellectual Capital* sebagai variabel independen dan nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Adapun perbedaan dalam kedua penelitian ini terletak pada objek perusahaan yang diteliti dan tahun periodenya. Periode laporan keuangan yang digunakan pada penelitian ini adalah tahun 2016-2018 dalam perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

## 2.3 Landasan Teori

### 2.3.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Sutedi dalam penelitian Indreswari (2013) mendefinisikan hubungan keagenan sebagai sebuah kontrak dimana satu atau lebih (*principal*) menyewa orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa wewenang pembuatan keputusan kepada *agent*. Tujuan dari dipisahkannya pengelolaan perusahaan yaitu: agar pemilik mendapatkan laba semaksimal mungkin dengan biaya seefisien mungkin yang dikelola tenaga profesional di dalam perusahaan.

Teori agensi merupakan salah satu pengembangan pada teori *corporate governance* yang sudah banyak digunakan dalam sebuah

penelitian untuk memahami hubungan antara karakteristik dewan direksi dengan nilai perusahaan (Grace, 2016). Teori agensi menyebabkan terjadinya hubungan yang asimetri antara pemilik dengan pengelola, untuk menghindari terjadinya hubungan yang asimetri dibutuhkan salah satu konsep yakni konsep *good corporate governance* dengan tujuan agar perusahaan menjadi lebih baik dalam sistem pengelolaannya. Penerapan hubungan *corporate governance* dengan teori agensi, yaitu dijelaskan antara hubungan yang dilakukan oleh manajemen dan pemilik, manajemen sebagai agen yang mempunyai tanggung jawab untuk memaksimalkan laba para pemilik (*principal*) dan sebagai imbalan mendapatkan kompensasi sesuai pada kontrak kerja (Wiyarsi, 2012).

### 2.3.2 *Resource Based Theory*

*Resource Based Theory* (RBT) adalah teori yang membahas mengenai sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik (Dicky Hermawan: 2017). Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa kinerja perusahaan yang baik itu mengindikasikan bahwa perusahaan sudah memaksimalkan pengelolaan *intellectual capital* dengan segala sumber daya yang ada di dalam perusahaan. RBT dapat menjelaskan bahwa segala komponen *intellectual capital* yang dikelola dalam teori ini meliputi karyawan (*human capital*), aset fisik (*physical capital*), dan *structural capital* yang dapat menciptakan nilai perusahaan. Asumsi dari teori ini yaitu bagaimana suatu perusahaan untuk memperoleh

nilai tambah (*value added*) dengan mengolah sumber daya dalam perusahaan sesuai dengan kemampuannya. Penciptaan nilai tambah dalam perusahaan akan mempengaruhi nilai dalam perusahaan tersebut (Dicky Hermawan, 2017).

### 2.3.3 Teori *Stakeholder* (*Stakeholder Theory*)

Stakeholder adalah semua pihak baik internal maupun eksternal yang mempunyai pengaruh atau dipengaruhi (Hadi, 2011). Perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada para stakeholder saja namun kepada sosial kemasyarakatan. Hal itu dilakukan karena ada tuntutan dari pihak masyarakat dikarenakan ada dampak buruk yang timbul dari kegiatan perusahaan.

Ratnasari dan Prastiwi (2010) mengungkapkan bahwa salah satu kebijakan yang diterapkan perusahaan untuk memelihara hubungan baik dengan para *stakeholdernya* adalah dengan pengungkapan informasi sosial dan lingkungan sehingga perusahaan mendapatkan suport dari *stakeholder* yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidupnya.

### 2.3.4 Keragaman Dewan (*Board diversity*)

#### 2.3.4.1 Pengertian Keragaman Dewan (*Board diversity*)

*Board diversity* sering didefinisikan sebagai pembagian pesonal diantara anggota yang saling bergantung dalam unit kerja menurut Clarke, Thomas and Branson, Douglas, 2012: 346 (Indreswari, 2013). Menurut May and Whitney (1995) yang dikutip oleh Clarke and Branson dalam penelitian Indreswari (2013) pengembangan taksonomi banyak digunakan

untuk pengembangan *diversity*, yaitu *task-oriented* and *relation-oriented*. *Task-oriented* mencerminkan atribut yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan *relation oriented* meliputi umur, *gender*, dan etnis (Clarke, Thomas and Branson, Douglas, 2012: 346).

Selain itu *diversity* juga dibedakan antara *demographic attributes* dan *cognitive (underlying)*, *demographic attributes* meliputi umur, *gender*, kewarganegaraan, ras, dan etnis. *Cognitive (underlying)* meliputi nilai setiap individu (Indreswari, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas maka *diversity* yang akan diambil adalah keberadaan dewan berkewarganegaraan asing, dan pengalaman kerja.

a. Keberadaan Dewan Komisaris Berkewarganegaraan Asing

Menurut pasal 1 angka 6 UUPT, Dewan komisaris adalah :

“Organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi.

Anggota dewan komisaris disebut dengan nama komisaris. Ini berarti tugas dewan komisaris adalah melakukan :

- a. pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan .
- b. memberi nasihat kepada direksi.

Dewan komisaris dapat terdiri dari satu orang atau lebih. Dewan komisaris merupakan majelis, sehingga dalam hal dewan komisaris terdiri atas lebih



dari 1 (satu) orang anggota, maka setiap anggota dewan komisaris tidak dapat bertindak sendiri-sendiri, melainkan berdasarkan keputusan dewan komisaris.

Diversitas dewan di definisikan sebagai' distribusi perbedaan antara anggota dewan komisaris dan direksi yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini (Ararat *et al*, 2010).

Karakteristik dewan bisa kita lihat dari kewarganegaraan ataupun kebangsaan selain negara dimana perusahaan itu berdiri itulah yang disebut dengan diversitas asing. Ponnu (2008) menyebutkan bahwa seseorang anggota dewan perusahaan harus mempunyai kredibilitas maupun *skill* serta pengalaman yang dibutuhkan, sehingga mampu menghasilkan *judgment* independen dalam isu yang berkaitan tentang strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan.

Anggota dewan komisaris dengan kebangsaan asing membawa opini dan prespektif yang sangat beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dengan negara yang lain. Keberadaan dewan komisaris dan direksi asing mencerminkan tentang gagasan yang sangat berbeda mengenai hal peranan dewan perusahaan berkaitan dengan peranan pengendalian terutama jika mereka berasal dari negara dengan hak pemegang yang tergolong kuat (Ararat *et al*, 2010).

Keuntungan dari keberadaan komisaris atau direksi asing, diantaranya: tersedia kandidat anggota dewan yang berkualifikasi secara lebih luas atau dengan pengalaman industri yang lebih luas, dengan latar belakang yang berbeda dewan direksi asing bisa menambah pengalaman yang lebih beragam dan berharga yang tidak dimiliki oleh dewan domestik, dan anggota dewan komisaris dan direksi asing bisa membantu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional (Winoto dan Supatmi, 2014).

b. Pengalaman kerja

Pengalaman merupakan akumulasi setiap kejadian dan penyingkapan setiap masalah. Pengalaman adalah langkah awal dari pelaksanaan setiap rencana dimana pengalaman merupakan referensi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka akan semakin dewasa dalam menata kehidupan dan semakin mudah menata tugas-tugas perusahaan (Indreswari, 2013).

Menurut Manullang, "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan". Pengalaman kerja termasuk bagian dari suatu latihan karena tujuannya bisa memberi peningkatan produktivitas dalam pekerjaan karyawan. Kualitas kerja seorang karyawan juga bisa dinilai dengan pengalaman yang dimilikinya. Maksudnya dalam menyelesaikan segala persoalan baik itu

mudah atau sulit maka bisa tercermin dari seberapa banyak pengalaman kerja yang dimilikinya (Nesti Widyaningsih, 2012: 25).

Pengalaman kerja bisa dinyatakan sebagai masa jabatan, menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktifitas karyawan. Bukti menyebutkan bahwa masa jabatan mempunyai korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja. Apabila usia dan pengalaman kerja di pisahkan maka pengalaman kerja lebih konsisten dan stabil dibandingkan usia (Indreswari, 2013).

Dari penjelasan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan pengalaman kerja adalah pengumpulan pada setiap kejadian yang bisa berdampak terhadap penguasaan ataupun pemahaman tentang pengetahuan dan ketrampilan seseorang di dalam pekerjaannya.

### 2.3.5 *Intellectual Capital*

#### 2.3.5.1. Pengertian *Intellectual Capital*

Ross *et al*, 1997 (Ulum, 2016:79) menjelaskan bahwa *intellectual capital* beirisi tentang keseluruhan proses dan menjadi aset yang tidak secara normal bisa nampak pada neraca serta segala *intangible asset* (*trademark, patent* dan *brands*) yang sudah menjadi perhatian metode akuntansi modern.

Brooking, 1996 (Ulum, 2016:79) menjelaskan bahwa *intellectual capital* sebagai gabungan dari aset tidak berwujud meliputi pasar, *intellectual property*, sumber daya manusia, dan infrastruktur yang digunakan dalam suatu perusahaan.

Secara umum *intellectual capital* merupakan wawasan yang bisa memberikan informasi tentang nilai tak berwujud di perusahaan, apabila dijalankan secara maksimal dalam perusahaan maka dapat memberikan hasil kinerja yang sangat baik sehingga dapat meningkatkan nilai pada perusahaan serta keunggulan untuk bersaing. Jadi selain aset fisik maupun finansial, terdapat aset utama dalam perusahaan yakni *intellectual capital* (Putri, 2016).

Solikhah, 2010:14 (Aditya, 2016) menyatakan bahwa, "*Intellectual capital* dianggap memenuhi kebutuhan dasar ekonomi kontemporer dari "sistem pengukuran" yang menunjukkan nilai sebenarnya dan kinerja suatu perusahaan, karena tujuan utama dalam ekonomi yang berbasis pengetahuan adalah untuk menciptakan nilai tambah (*value added*). Apabila perusahaan dapat mengelola dan mengembangkan *intellectual capital* yang dimiliki dengan baik, maka akan terjadi peningkatan terhadap terhadap kinerja keuangan yang semakin baik, sehingga menghasilkan keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Terdapat tiga elemen utama *intellectual capital* yang bisa berfungsi meningkatkan nilai tambah dalam perusahaan berupa keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lainnya yaitu, pengetahuan yang ada hubungannya tentang karyawan (disebut *human capital*), kemudian pengetahuan yang berhubungan dengan teknologi di dalam suatu perusahaan (disebut *structural capital*) Dan yang terakhir pengetahuan

yang ada hubungannya dengan pelanggan (disebut *customer capital* atau *relational capital*) (Ulum, 2016:83).

*Human capital* termasuk sumber inovasi dan perbaikan (*improvement*) dalam suatu perusahaan, tapi menjadi unsur yang sulit untuk diukur. *Human capital* terdiri dari segala pengetahuan yang berasal dari masing-masing individu karyawan di dalam perusahaan serta menjadi sumber pengetahuan yang berguna seperti dalam hal ketrampilan dan kompetensi. *Human capital* menghasilkan kemampuan yang kolektif sehingga bisa memberikan solusi yang baik berdasarkan pada tingkatan pengetahuan masing-masing karyawan di dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan nilai perusahaan. *Human capital* merupakan gabungan dari pengetahuan, keahlian (*skill*), kemampuan untuk melakukan inovasi dalam menjalankan kegiatan seperti nilai perusahaan, kultur dan filsafat. Bontis, 2002 (Putri, 2016).

*Structural capital* timbul dari suatu proses dan nilai perusahaan yang mencerminkan pada fokus internal maupun eksternal perusahaan disertai dengan pengembangan dan pembaharuan nilai untuk masa yang akan datang. *Structural capital* ialah sarana yang bisa membantu karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya di dalam perusahaan (Putri, 2016). Bannany, 2008 (Aritonang dkk, 2016) mengatakan bahwa aplikasi komputer yang dikembangkan selain dapat mendukung kinerja di perusahaan juga mampu memberikan kenyamanan terhadap pelanggan.

Dengan timbulnya suatu kenyamanan ini bisa memberikan nilai tambah (*value added*) sehingga bisa meningkatkan pendapatan suatu perusahaan.

*Customer capital* termasuk potensi yang tidak berwujud dalam suatu perusahaan. Definisi dari modal ini telah dikembangkan dengan cara memasukkan *relational capital* yang merupakan pengetahuan tertanam di seluruh hubungan organisasi baik dari pelanggan, kompetisi, pemasok, asosiasi perdagangan atau dari pemerintah dimana pihak tersebut menerima pelayanan yang baik dari suatu perusahaan. Hal seperti ini akan memberikan adanya hubungan yang baik dan tercipta loyalitas yang tinggi dari para relasinya (Aritonang dkk, 2016).

Dalam hal ini pemahaman tentang *intellectual capital* sangatlah minim sehingga pengukuran, penilaian dan pelaporannya masih belum mencukupi dan tidak konsisten. Contoh kekurangan dalam pengungkapan *intellectual capital* ialah ketika minimnya penjelasan dalam hal pengukuran ataupun penjelasan yang kurang lengkap mengenai penyebab hal perbedaan pada tingkat pengungkapan *intellectual capital* antar berbagai perusahaan (Ulum, 2016:236).

#### 2.3.5.2. Pengukuran *Intellectual Capital*

*Intellectual capital* termasuk aset yang sangat penting dimana aset tersebut juga dibutuhkan oleh berbagai pihak eksternal, namun pengakuan tersebut tidak terdapat di dalam suatu laporan keuangan perusahaan. Dalam hal ini karena sangat sulit dalam pengukuran *intellectual capital* secara langsung ataupun terbatasnya dalam mencari standar akuntansi

yang menjelaskan tentang *intellectual capital*, dengan hal itu maka telah dikembangkan suatu pengukuran secara tidak langsung digunakan untuk mengukur efisiensi nilai tambah terhadap *intellectual capital* di dalam perusahaan yang disebut dengan metode VAIC (*Value added intellectual coefficient*) yang telah dikembangkan oleh Pulic (Martha dan Elsyse, 2013).

VAIC digunakan mengukur dampak dari pengelolaan *intellectual capital*. Asumsinya, jika dalam perusahaan memiliki *intellectual capital* yang baik serta mampu dikelola dengan sangat baik sehingga menghasilkan suatu dampak, maka hasil dampak tersebut yang diukur oleh Pulic dengan metode VAIC. Sehingga VAIC disebut dengan ukuran kinerja *intellectual capital (intellectual capital performance/ICP)* yang kebanyakan peneliti menyebutnya dengan *business performance indicator* (Ulum, 2016:120).

VAIC dikembangkan dan didesain oleh Pulic untuk menyajikan informasi tentang *value creation efficiency* dari aset yang berwujud (*tangible asset*) dan aset yang tak berwujud (*intangible asset*) yang telah dimiliki perusahaan. VAIC merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur kinerja *intellectual capital* (Ulum, 2016).

VAIC telah banyak digunakan karena dianggap sebagai indikator yang cocok untuk mengukur IC. VAIC dirancang secara efektif untuk memonitor dan mengevaluasi efisiensi *value added (VA)* dengan jumlah total sumber daya yang dimiliki perusahaan dan masing-masing komponen

sumber daya utama. VA dihitung sebagai selisih antara output dan input. *Outputs* (OUT) mempresentasikan *revenue* dan mencakup semua produk dan jasa yang dijual di pasar. *Inputs* (IN) mencakup semua beban yang digunakan dalam mendapatkan *revenue*. Hal yang sangat penting dalam model ini adalah bahwa beban karyawan tidak termasuk dalam IN. Efisiensi *human capital* diukur dengan *Value Added Human Capital* (VAHU). Tujuannya mengindikasikan kemampuan *human capital* untuk memperoleh nilai dalam perusahaan. Efisiensi nilai tambah structural capital bisa diukur dengan menggunakan *Value Added Structural Capital* (STVA). SC berasal dari VA dikurangi HC. STVA merupakan indikasi untuk menentukan bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai. *Value Added Capital employed* (VACA) kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya berupa *capital asset* yang jika dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Martha dan Elsyse, 2013).

*Human capital* (HC) menjelaskan tentang sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang unggul, maka akan bisa meningkatkan kinerja keuangan di dalam perusahaan sehingga mencapai keunggulan yang kompetitif. Indikasi berupa gaji dan tunjangan yang diberikan oleh suatu perusahaan pada karyawan akan serta mampu meningkatkan karyawan dalam hal mendukung kinerja suatu perusahaan sehingga bisa meningkatkan laba perusahaan, dan itu merupakan *return* bagi pemegang saham (*shareholder*), sementara *value*



*added* merupakan ukuran yang sangat akurat yang diciptakan oleh *stakeholder*. *Value added* ialah yang dimiliki perusahaan salah satunya dihasilkan oleh efisiensi dari *human capital*. Artinya, suatu perusahaan dapat memaksimalkan pengetahuan, keahlian, jaringan sehingga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat menguntungkan *shareholder* karena manajemen bisa mengelola organisasi yang bermanfaat untuk kepentingan mereka (Martha dan Elsyse, 2013).

*Structural capital (SC)* menjelaskan tentang modal yang dibutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi proses rutinitas perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal, serta kinerja bisnis secara menyeluruh, seperti sistem operasional perusahaan, proses manufakturing, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam hal ini jika tanpa diiringi pengelolaan SC yang baik maka akan menghambat produktivitas karyawan dalam memperoleh *value added*. Manajemen yang bisa mengelola SC dengan maksimal akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan pendapatan perusahaan (Martha dan Elsyse, 2013).

*Capital employed (CE)* menjelaskan tentang kemampuan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya berupa *capital asset* yang apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja keuangan. Dengan pengelolaan dan pemanfaatan *capital asset* yang sangat baik, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja keuangan, pertumbuhan perusahaan, dan nilai pasar.

Pemanfaatan efisiensi CE yang digunakan dapat meningkatkan laba, dikarenakan modal yang digunakan merupakan nilai aset yang berkontribusi pada kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba (Martha dan Elsyse, 2013).

Semakin tinggi nilai VAIC itu mengindikasikan bahwa perusahaan telah mengelola ketiga elemen tersebut dengan maksimal, hal itu menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan dalam mengelola aset. Bila suatu perusahaan mampu mengelola aset dengan baik maka akan bisa menekan biaya operasional sehingga bisa menambah nilai perusahaan dari hasil intelektual capital di dalam perusahaan (Martha dan Elsyse, 2013).

Keunggulan metode VAIC ialah data yang dibutuhkan sangatlah mudah diperoleh dari berbagai sumber dan jenis perusahaan. Data yang dibutuhkan untuk menghitung rasio tersebut ialah angka-angka keuangan yang digunakan secara umum dan tersedia di dalam laporan keuangan suatu perusahaan (Ulum, 2016:122).

Ulum (2016:121) menjelaskan bahwa rasio akhir perhitungan kemampuan intelektual dengan metode Pulic ini diukur dengan indikator seperti berikut :

$$VAIC = VACA + VAHU + STVA$$

Dimana :

1. *Value Added (VA)*

*Value Added (VA)* dapat diketahui dengan menggunakan rumus:

$$VA = OUT - IN$$

Dimana :     VA    =*Value Added*

OUT    =Pendapatan bunga bersih + Jumlah pendapatan  
operasional lain

IN       =Total beban operasional lainnya – Beban karyawan  
(biaya gaji dan upah)

Sumber : Damar (2012)

## 2. *Value Added Capital employed (VACA)*

Rumus untuk menentukan VACA adalah sebagai berikut:

$$VACA = \frac{VA}{CE}$$

Dimana :     VA    = Value Added

CE       = Jumlah Ekuitas

## 3. *Value Added Human Capital (VAHU)*

Rumus untuk menentukan VAHU adalah sebagai berikut:

$$VAHU = \frac{VA}{HC}$$

Dimana :     VA    = *Value Added*

HC       = Biaya gaji dan upah

## 4. *Structural Capital Value Added (STVA)*

Rumus untuk menentukan STVA adalah sebagai berikut:

$$STVA = \frac{SC}{VA}$$

Dimana : VA = *Value Added*

SC = Selisih antara *value added* (VA) dan *human capital* (HC)

Sumber : Putri (2016)

### 2.3.6 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah pengukuran secara ekonomis untuk merefleksikan nilai pasar perusahaan secara menyeluruh, dan merupakan salah satu acuan dasar pada penilaian bisnis, permodelan keuangan, akuntansi, analisis portofolio, dan sebagainya. Sehingga nilai ini diperlukan untuk mengetahui perbandingan struktur modal yang berbeda pada perusahaan (kalistarini, 2011).

Menurut mardiyanto dalam penelitian Indreswari (2013), “ Nilai adalah nilai sekarang dari serangkaian arus kas masuk yang akan dihasilkan perusahaan pada masa mendatang”. Nilai perusahaan bisa ditentukan melalui pasar saham (Indreswari, 2013).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan nilai perusahaan ialah jumlah keseluruhan arus kas masuk yang diharapkan di masa yang akan datang oleh perusahaan.

Nilai perusahaan yang sudah go public bisa terlihat dari harga sahamnya, sedangkan perusahaan yang belum go public bisa dilihat ketika perusahaan itu akan dijual kepada perusahaan lain (Indreswari, 2013).

### 2.3.6.1. Metode Mengukur Nilai Perusahaan

Metode yang digunakan dalam mengukur nilai pada perusahaan adalah dengan menggunakan *Tobin's Q*. *Tobin's Q* bisa dimanfaatkan sebagai wakil untuk kinerja perusahaan di pasar keuangan (Indreswari, 2013). Seperti yang telah dijelaskan oleh Margareta bahwa perusahaan *go public* nilai perusahaannya ialah bisa terlihat dari harga sahamnya. *Tobin's Q* adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam perusahaan, khususnya dalam nilai perusahaan, yang bisa memperlihatkan suatu kinerja manajemen dalam mengelola aktiva perusahaan. *Tobin's Q* digunakan sebagai alat indikator untuk mengukur nilai perusahaan, alat ini sudah banyak digunakan oleh banyak perusahaan dalam hal penelitian tentang laporan keuangan, khususnya peneliti yang akan mengambil permasalahan pada nilai perusahaan (Bambang Sudyanto dan Elen Puspitasari, 2010:11).

Jika nilai *Tobin's Q* lebih besar dari satu maka menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai nilai terhadap pemegang saham, dan apabila nilai kurang dari satu maka perusahaan tidak memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan (Indreswari, 2013).

*Tobin's Q* telah digunakan oleh banyak perusahaan untuk meneliti tentang permasalahan yang beragam. *Tobin's Q* ialah gambaran statistik yang berfungsi sebagai proksi dalam nilai perusahaan dari perspektif investor (Bambang Sudyatno dan Elen Puspitasari, 2010:14).

Menurut Indreswari (2013) Tobins'Q dihitung dengan membandingkan rasio nilai pasar saham perusahaan dengan nilai buku perusahaan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Q = \frac{MVS + DEBT}{TA}$$

- Q : Nilai Perusahaan
- MVS : Nilai Pasar Ekuitas (Closing price saham x Jumlah saham beredar)
- DEBT : Nilai Total kewajiban perusahaan
- TA : Total Aktiva Perusahaan

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan (Indreswari, 2013), yaitu:

a. Faktor pasar

Faktor pasar meliputi kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan persaingan baik pasar domestik maupun pasar asing.

b. Faktor perusahaan

Faktor perusahaan meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen.

c. Faktor investor

Faktor investor meliputi pendapatan atau tabungan, usia atau gaya hidup, tingkat bunga, preferensi risiko.

## **2.4 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.4.1. Pengaruh Keragaman Dewan terhadap Nilai Perusahaan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah faktor pasar meliputi kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan persaingan baik pasar domestik maupun pasar asing. Faktor perusahaan meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen. Faktor investor meliputi pendapatan/tabungan, usia/gaya hidup, tingkat bunga, preferensi risiko (Indreswari, 2013).

Organisasi atau badan usaha umumnya mempunyai tiga jenjang manajemen, yaitu manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen pelaksana. Manajemen puncak adalah jenjang manajemen tertinggi dalam suatu perusahaan, biasanya terdiri atas dewan direksi dan direksi utama. Dewan direksi tugasnya adalah memutuskan hal-hal yang sangat penting sifatnya bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen puncak bertugas menetapkan kebijaksanaan operasional dan membimbing interaksi organisasi dengan lingkungan (Indreswari, 2013). Menurut Fuad M, 2006: 99 dalam penelitian indreswari (2013) tugas dari manajemen puncak adalah mengembangkan rencana-rencana yang luas dan melakukan pengembangan keputusan yang strategis.

Dilihat dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan untuk perencanaan operasional dan melaksanakan pengambilan keputusan yang strategis dalam perusahaan dilakukan oleh dewan komisaris. Ketika dewan komisaris dapat melaksanakan perencanaan maupun bisa

mengambil keputusan dengan tepat maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, hal itu membuat para investor untuk menanamkan modalnya dan bisa menaikkan harga saham, sehingga dapat menaikkan nilai perusahaan. Di dalam suatu perusahaan dewan bisa melakukan kegiatan seperti menentukan operasi, keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan kebijakan dividen, oleh sebab itu keberadaan dewan dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

#### 2.4.2. Pengaruh Keberadaan Kewarganegaraan Asing Terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas kewarganegaraan juga menjadi diversitas yang sebaiknya perlu dipertimbangkan dalam perusahaan. Kewarganegaraan asing dianggap bisa memberikan opini maupun perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang sangat berbeda antara negara yang satu dengan negara yang lainnya. Dalam hal ini kewarganegaraan asing di dalam jajaran dewan membawa dampak yang positif terhadap perhatian investor khususnya yang berasal dari luar negara untuk menanamkan modalnya ke dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan nilai dalam perusahaan (Kristina dan Wiratmaja, 2018).

Dalam uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Dewan komisaris kewarganegaraan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan.



### 2.4.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Nilai Perusahaan

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan salah satunya adalah faktor perusahaan, yaitu yang meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, dan kebijakan dividen.

Pihak yang melakukan kegiatan perencanaan operasional dan pengambilan keputusan yang strategis dalam perusahaan adalah dewan direksi.

Menurut Yudhantara, 2006: 54 dalam penelitian Indreswari (2013) pengalaman merupakan akumulasi setiap kejadian dan penyingkapan setiap masalah. Pengalaman adalah langkah awal dari pelaksanaan setiap rencana dimana pengalaman merupakan referensi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka akan semakin dewasa dalam menata kehidupan dan semakin mudah menata tugas-tugas perusahaan. Maka, menurut Indreswari (2013) Pengalaman kerja seseorang dapat memberikan seseorang wawasan ke dalam pekerjaan, memiliki pengalaman yang berguna yang dapat diakui ditempat kerja, menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan diri sendiri untuk belajar sesuatu yang baru, pemahaman tentang dunia kerja.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa pengalaman kerja dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan. seorang dewan yang memiliki pengalaman kerja, maka bisa memiliki pengetahuan yang baik di dalam pekerjaannya seperti dalam hal pengelolaan operasi, membuat rencana

pendanaan maupun investasi, maupun pengambilan keputusan yang strategis di dalam perusahaan. Suatu perencanaan serta pengambilan keputusan yang tepat bisa memajukan perusahaan sehingga hal tersebut bisa menarik banyak investor untuk menanamkan modalnya ke perusahaan sehingga bisa meningkatkan nilai perusahaan.

Dalam uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 :Pengalaman kerja berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

#### 2.4.4. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Nilai Perusahaan

Dalam hubungannya dengan teori *stakeholder*, dijelaskan bahwa segala aktivitas perusahaan bermuara pada penciptaan nilai atau *value creation*, kepemilikan dan pemanfaatan sumber daya intelektual memungkinkan perusahaan bisa mencapai keunggulan dalam bersaing serta meningkatkan nilai perusahaan (Restuti dan Sudibya, 2014)

Selain komposisi dewan perusahaan, terdapat hal lain yang bisa mempengaruhi nilai perusahaan, yakni *intellectual capital* atau modal intelektual. Modal intelektual ialah aset tak berwujud yang dapat berupa pengetahuan, informasi, pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia, dan organisasi perusahaan (I gusti dan I dewa, 2018). Aida dan Rahmawati (2015) menyatakan bahwa modal intelektual mencakup semua pengetahuan karyawan, organisasi, dan kemampuan mereka untuk menciptakan nilai tambah dan menciptakan keunggulan kompetitif

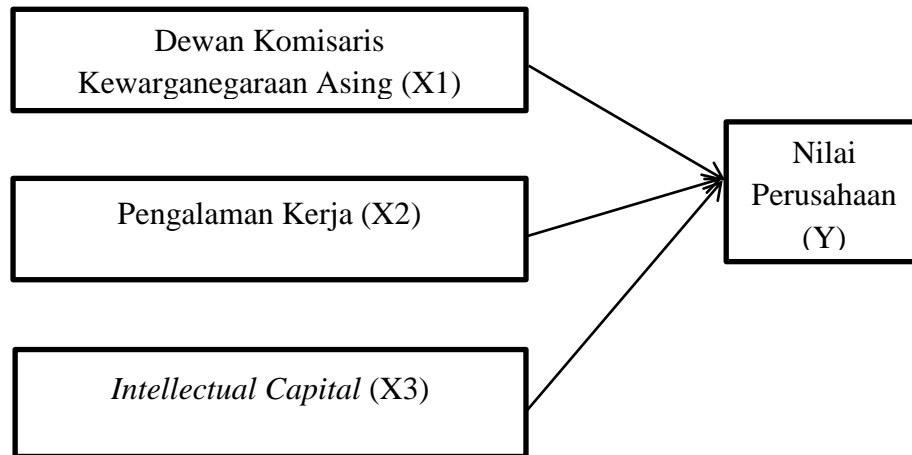
berkelanjutan. Menurut Kumala dan Sari (2016), perusahaan perlu menyampaikan beberapa informasi lain kepada pihak yang menggunakan laporan keuangan berkaitan dengan informasi yang dianggap memiliki nilai lebih di dalam suatu perusahaan sebagai modal atau kekayaan pengetahuan (*knowledge capital*) atau dikenal dengan kekayaan intelektual (*intellectual capital*), seperti inovasi, penemuan, peningkatan pengetahuan karyawan, serta memiliki relasi yang baik kepada para konsumen.

Modal intelektual dalam era sekarang sangat penting untuk dimiliki oleh perusahaan karena dengan memiliki modal intelektual yang baik dalam perusahaan dapat memberikan *value added* yang dapat memberikan keunggulan dalam bersaing dengan para pesaingnya sehingga bisa meningkatkan nilai perusahaan (Tirtha Negeri dkk., 2017).

Dalam uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : *Intellectual capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

## 2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

## 2.6 Hipotesis

- H1 :Terdapat pengaruh keberadaan dewan komisaris kewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan
- H2 :Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap nilai perusahaan
- H3 :Terdapat pengaruh *intellectual capital* terhadap nilai perusahaan