

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum membahas lebih lanjut tentang penelitian ini, terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang akan mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti antara lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Pengaruh Masa Jabatan Direktur Utama, Direksi Asing, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan <i>Institusional</i> , <i>Administratif Expense Ratio</i> , Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI Tahun 2011-2014)(Hidayati, 2017)	Independen: X1:Masa Jabatan Direktur Utama X2 :Direksi Asing X3:Kepemilikan Manajerial X4:Kepemilikan <i>Institusional</i> X5: <i>Administrative Expense Ratio</i> Dependen: Y:Nilai Perusahaan	Kuantitatif	hasil penelitian variabel Masa Jabatan Direktur Utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Variabel Direksi Asing berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Variabel Kepemilikan Manajerial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Variabel Kepemilikan <i>Institusional</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Variabel <i>Administrative Expense Ratio</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Variabel Ukuran Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

Dilanjutkan

Lanjutan

2	Pengaruh <i>Board Diversity</i> dan <i>Intellectual Capital</i> Pada Nilai Perusahaan. (Kristina dan Wiratmaja, 2018)	Independen: X1:Keberadaan dewan komisaris wanita X2:Keberadaan kewarganegaraa n asing X3:Latar belakang pendidikan X4: Umur dewan komisaris X5: Proporsi komisaris independen X6: <i>Intellectual Capital</i> Dependen: Y:Nilai Perusahaan	Kuantitatif	hasil bahwa keberadaan dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan dewan komisaris, umur dewan komisaris, dan proporsi dewan komisaris independen tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Keberadaan dewan komisaris berkewarganegaraan asing dan <i>intellectual capital</i> berpengaruh positif signifikan pada nilai perusahaan.
3	Pengaruh <i>Board Diversity</i> pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif <i>Governance</i> . (Purna dan Badera, 2019)	Independen: X: <i>Board Diversity</i> Dependen: Y:Nilai Perusahaan	Kuantitatif	Hasil Penelitian <i>gender diversity, nationality diversity</i> berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Arah koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan dalam penelitian ini bertanda positif sebesar 0,297. Proporsi <i>outside directors</i> berpengaruh positif pada nilai perusahaan.
4	<i>Impact of Ownership Structure on Capital Structure of New Zealand Unlisted Firms.</i> (Locke, 2015)	Independen: X1: <i>Firm Size</i> X2: <i>Firm Growth</i> X3: <i>Firm Risk</i> X4: <i>Firm Profitability</i> X5: <i>Firm Tangibility</i> X6: <i>Firm Operating</i> Dependen: Y: <i>Small Business Debt Levels</i>	Kuantitatif	<i>Finance policy needs to vary across firm type, industries and firm characteristics and should match the different borrowing requirements of small business.</i>

Dilanjutkan

Lanjutan

5	Pengaruh Diversitas <i>Gender</i> Dewan terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan yang Terdaftar di BEI. (Kusuma dkk, 2018)	Independen: X:Keberadaan direksi wanita Dependen: Y:Kinerja Keuangan	Kuantitatif	keberadaan wanita di dewan yang diukur dengan total dewan wanita, <i>dummy</i> dewan wanita dan rasio dewan wanita terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
---	--	---	-------------	--

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu diatas, memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti *board diversity*, dan nilai perusahaan serta metode yang digunakan juga sama-sama memakai metode linier berganda. Sedangkan perbedaannya dalam penelitian terdahulu terletak pada objek yang dipilih dan waktu untuk penelitian. Penelitian (Hidayati, 2017) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2011-2014.(Kristina dan Wiratmaja, 2018) pada perusahaan di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016, (Purna dan Badera, 2019) pada seluruh perusahaan manufaktur sektor industri dasar dan kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2015-2017,(Locke, 2015)*new zealand unlisted, covering the period 1998-2008 inclusive*. (Kusuma dkk, 2018) pada perbankan yang terdaftar di BEI periode 2014-2017. Sedangkan pada penelitian ini peneliti ingin menguji kembali pada perusahaan jasa sektor keuangan yang tercatat di papan utama di Bursa Efek Indonesia tahun 2018.

2.1.2 *Signalling Theory*

Isyarat/signal adalah suatu tindakan yang diambil manajemen perusahaan yang memberikan petunjuk kepada investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan.

Teori sinyal berkaitan dengan penyampaian sinyal positif dan *negative* oleh manajemen perusahaan. Perusahaan secara sukarela menyampaikan informasi mengenai perusahaan kepada pasar modal untuk mengurangi asimetri informasi. Informasi yang dipublikasikan oleh perusahaan sebagai suatu pengumuman akan memberikan sinyal bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi. Jika pengumuman tersebut mengandung nilai positif, maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman tersebut diterima oleh pasar. Pada waktu informasi diumumkan dan semua pelaku pasar sudah menerima informasi tersebut, pelaku pasar terlebih dahulu menginterpretasikan dan menganalisis informasi tersebut sebagaimana sinyal baik (*good news*) atau sinyal buruk (*bad news*). Jika informasi tersebut sebagai sinyal baik bagi investor, maka terjadi perubahan dalam volume perdagangan saham.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori sinyal merupakan teori yang berkaitan dengan pemberian informasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal ini manajemen kepada pihak luar perusahaan sebagai bentuk mengurangi asimetri informasi yang ada. Informasi tersebut dapat berupa data keuangan maupun non keuangan yang dianggap penting bagi pihak luar yang membutuhkan informasi tersebut, karena dari

informasi tersebut akan menghasilkan suatu reaksi dari pihak luar terkait informasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Dan dari reaksi itu berupa sinyal yang akan menimbulkan suatu keputusan nantinya bagi pihak luar.

Selain informasi keuangan seperti laba perusahaan, informasi non keuangan juga dianggap penting bagi pihak luar dan pada akhirnya akan menimbulkan reaksi sinyal dari pihak luar kepada perusahaan. Informasi non keuangan bisa seperti data data terkait keberagaman dalam dewan atau biasa disebut *board diversity*. Menurut (Wijaya dan Suprasto, 2015) *board diversity* berkaitan dengan teori sinyal karena dari informasi tersebut akan memberikan sinyal positif bahwa perusahaan sudah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

2.1.3 *Human Capital Theory*

Human Capital Theory berasal dari karya becker (1964) yang membahas peran seseorang dilihat dari pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dapat digunakan untuk kepentingan organisasi. Selanjutnya, perbedaan *gender* dalam direksi juga mempengaruhi sumber daya manusia yang unik (Terjesen dkk, 2009).

2.1.4 Nilai Perusahaan

Nilai Perusahaan ialah suatu kondisi yang telah ditempuh dan dilewati oleh setiap perusahaan sebagai sebuah gambaran dari suatu kepercayaan dari pandangan masyarakat luas terhadap sebuah perusahaan yang telah melalui suatu proses kegiatan selama beberapa tahun, dengan arti sejak perusahaan tersebut berdiri sampai pada periode saat ini.

Jadi pada dasarnya tujuan dari perusahaan ialah meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat mensejahterakan para pemegang saham di perusahaan tersebut. Semakin tingginya nilai perusahaan semakin tingginya kesejahteraan para pemegang saham. Harga saham selalu berkaitan dengan kinerja dan prospek perusahaan yang meningkat, sehingga menarik minat investor dan dapat menaikkan nilai suatu perusahaan. (Makhsunah, 2018)

(Murhadi, 2013) Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengukur nilai suatu perusahaan. Rasio terdiri dari:

a. *Price Earning Ratio (PER)*

Price earning ratio (PER) rasio ini menggambarkan banyaknya pengaruh yang terkadang saling menghilangkan yang membuat sebuah penafsirannya menjadi lebih sulit. Maka jika semakin tinggi resiko yang ada, maka semakin tinggi juga faktor diskonto dan semakin rendah rasio PER. Rasio ini menjabarkan mengenai penghargaan pasar terhadap kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba.

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

b. Rasio Tobin's Q

Rasio Tobin's Q menunjukkan taksiran atau prediksi pasar sebuah keuangan saat ini tentang nilai hasil pengembalian dari setiap dolar investasi. Rasio Tobin's Q dinilai dari perbandingan antara nilai pasar perusahaan dengan membandingkan nilai buku ekuitas perusahaan.

$$q = \frac{(EMV + D)}{(EBV + D)}$$

Dimana :

q = Nilai perusahaan

EMV = Nilai pasar ekuitas (EMV=*closing price* jumlah saham beredar)

D = Nilai buku dari total hutang

EBV = Nilai buku dari total aktiva

c. *Price to Book Value (PBV)*

Rasio ini menjelaskan mengenai seberapa tinggi pasar yang menghargai nilai buku saham suatu perusahaan. Jadi pada intinya bilasemakin tinggi *price to book value* (PBV) berarti pasar menilai baik dan juga percaya pada prospek perusahaan tersebut.

$$PBV = \frac{\text{Harga per lembar Saham}}{\text{Nilai buku per lembar saham}}$$

Dalam penelitian ini nilai perusahaan diprosikan dengan *price to book value* (PBV) karena pada penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini belum ada yang menggunakan *price to book value*, maka dari itu penelitian ini untuk mengukur nilai perusahaan menggunakan *price to book value* sebagai tolak ukur nilai perusahaan.

2.1.5 *Board Diversity*

Board diversity dapat diartikan sebagai keragaman dewan atau bisa juga diartikan sebagai suatu golongan dari suatu dewan komisaris dan dewan direksi. Jadi komposisi dewan direksi yang dimaksud ialah suatu hal yang saling berkaitan dengan individu yang berbeda antara satu sama lain. *Board diversity* dapat diartikan sebagai keragaman struktur atau komposisi dari suatu dewan. (Kristina dan Wiratmaja, 2018)

Ide-ide besar datang dari perbedaan. Perbedaan dapat diciptakan oleh keragaman di antara para direktur dan dalam hal peran (pelaksana). Dewan yang heterogen dengan pendapat dan pendekatan yang berbeda membantu perkembangan pemikiran kritis dan pemecahan masalah secara kreatif untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik, memungkinkan pemantauan aktif, dan mendorong arahan strategis — semua komponen penting untuk kesuksesan perusahaan. (Mishra dan Shital, 2015)

Berbagai aspek Keragaman yang mempengaruhi dewan perusahaan, dalam hal jenis kelamin, usia, kebangsaan, masa jabatan, pendidikan. Ini menggambarkan perlunya keragaman di setiap kategori. Dengan demikian Keragaman dewan mengarah pada peningkatan efektivitas dewan, sehingga meningkatkan keberhasilan perusahaan. Dengan keberhasilan yang meningkat dapat meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri. (Mishra dan Shital, 2015)

Dilihat dari ulasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk melakukan pengambilan keputusan dalam perusahaan dilakukan oleh dewan direksi, dan dewan komisaris apabila dewan direksi, dan dewan komisaris melakukan perencanaan dengan tepat dan mengambil keputusan yang tepat maka akan didapatkan hasil kinerja yang baik, hal tersebut dapat membuat para investor akan menanamkan modalnya, apabila banyak investor yang menanamkan modalnya dapat menaikkan harga saham, sehingga nilai perusahaan akan naik pula. Dalam sebuah perusahaan, biasanya mereka menentukan mengenai operasi, keputusan pendanaan, keputusan, investasi, dan kebijakan dividen ialah merupakan suatu dewan yang ada di dalam perusahaan tersebut, sehingga bisa peneliti simpulkan bila keberadaan dewan ini memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Menurut (Mishra dan Shital, 2015) Keragaman dewan diukur menggunakan : *gender*, *usia*, *regional*, masa jabatan, pendidikan.

a) *Gender*

Keragaman *gender* mengacu pada proporsi perempuan terhadap laki-laki. Pria dan wanita berperilaku berbeda. Wanita diyakini lebih intuitif dalam pengambilan keputusan, memiliki kemampuan untuk melakukan banyak tugas, dan lebih baik dalam membangun hubungan. Pria cenderung lebih fokus pada tugas dan mengambil keputusan berdasarkan informasi dan prosedur.(Mishra dan Shital, 2015).

Dalam suatu perusahaan dugaan perempuan yang tidak dapat melakukan suatu pekerjaan sebaik laki-laki dalam melakukan pekerjaannya, mungkin merupakan satu-satunya alasan paling penting mengapa didalam dewan masih didominasi oleh laki-laki. Dugaan itulah yang menyebabkan suatu faktor penghalang yang dihadapi wanita di jalur menuju puncaknya. Ini menunjukkan ketidaksetaraan gender dengan menghalangi kemajuan perempuan ke posisi kekuasaan, di dunia usaha. Walaupun diskriminasi *gender* melanggar hukum di India, Amerika Serikat, dan sebagian besar negara, diskriminasi gender masih terjadi di berbagai dimensi masyarakat. (Mishra dan Shital, 2015)

Wanita sama sekali tidak dipertimbangkan untuk posisi di dewan, terjadi pengecualian untuk laki-laki ini adalah masalah terbesar yang dihadapi oleh perempuan. Pria yang menduduki posisi teratas memiliki kekuasaan untuk mempertahankan aturan dan prosedur lama yang terkait dengan perekrutan promosi yang tujuannya untuk keuntungan mereka sendiri. Ini adalah manifestasi stereotip sadar, tidak sadar, dan prasangka yang berkaitan dengan gender. Ini adalah hambatan untuk kemajuan perusahaan bahwa wanita itu kurang mampu melakukan pekerjaan. Perempuan pada umumnya ditawarkan pekerjaan dengan upah rendah. Wanita dengan kualifikasi, bakat, dan pengalaman yang setara atau bahkan lebih tinggi, umumnya bahkan tidak dianggap

sebagai pilihan yang mungkin untuk posisi manajemen senior. Selain itu, perusahaan menganggap wanita kurang berkomitmen terhadap perusahaan dan pertumbuhan *karier* mereka sendiri. Mengembangkan wanita untuk posisi tingkat tinggi dianggap sebagai investasi yang berisiko. (Mishra dan Shital, 2015)

Didalam dewan direksi Kendala terbesar bagi direktur perempuan adalah kurangnya perempuan yang memenuhi syarat dengan pengetahuan dan keterampilan profesional yang diperlukan. Jadwal kerja yang tidak fleksibel dan panjang serta perjalanan yang berlebihan sering kali membatasi wanita dalam mengejar kemajuan karier. Sejumlah kecil perempuan dengan pengalaman di tingkat senior menyusutkan populasi untuk memilih anggota dewan perempuan. Karena hampir tidak ada wanita dengan pengalaman yang diperlukan untuk bergabung dengan dewan. Wanita sering tidak memiliki mentor untuk membimbing mereka atau menjadi panutan untuk ditiru. Pria menghindari pendampingan wanita karena takut bahwa hubungan mereka akan dianggap pribadi, dan tidak ada cukup wanita di atas untuk membimbing calon wanita.

Pria dan wanita berperilaku berbeda. Wanita diyakini mampu melakukan banyak tugas, lebih intuitif dalam pengambilan keputusan, dan lebih baik dalam membangun hubungan. Laki-laki, di sisi lain, dianggap lebih fokus pada tugas dan analitis dalam

proses pengambilan keputusan. Perempuan dalam perdebatan cenderung menghindari masalah kontroversial dan mengajukan pertanyaan sulit untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Perempuan, dengan menjadi pendengar yang baik dan, mampu mengurangi konflik dewan dan meningkatkan dinamika ruang dewan. (Mishra dan Shital, 2015)

Pria lebih berorientasi pada kinerja, memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai. Direktur laki-laki dengan gaya kepemimpinan otokratis dapat melakukan kontrol yang lebih baik pada manajemen. Gaya kepemimpinan demokratis perempuan mendorong banyak pandangan dari berbagai pemangku kepentingan. Dengan pendekatan kooperatif dan perspektif jangka panjang mereka, direktur perempuan dapat membangun hubungan positif dan dalam jangka waktu lama dengan manajemen, pelanggan, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga membantu dewan mengelola risiko dan menjadi lebih bertanggung jawab secara sosial. (Mishra dan Shital, 2015).

Keragaman *gender* (proporsi yang sama antara perempuan dan laki-laki) memiliki efek positif pada dewan, bahwa wanita lebih cenderung menerapkan perilaku kepemimpinan yang melibatkan pengembangan orang, harapan dan penghargaan, dan pemodelan peran yang memiliki efek positif pada kinerja

organisasi. Laki-laki di sisi lain, mengadopsi pengambilan keputusan dan kontrol individualistis, dan perilaku kepemimpinan tindakan korektif.

Menurut (Kusuma dkk, 2018) yang menyatakan bahwa Indonesia menganut sistem kekerabatan *patrilineal* dimana pria memegang kendali atas seluruh anggota keluarga, kepemilikan barang, sumber pendapatan dan pemegang keputusan utama. Kurangnya keberadaan wanita dalam dewan juga dapat disebabkan karena pengaruh peran wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir sehingga dari peran tersebut yang dapat menyebabkan kompetensinya dianggap tidak mampu dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh *negative* keberadaan wanita dalam dewan direksi diduga disebabkan oleh karakteristik wanita itu sendiri yang pada umumnya kurang menyukai risiko sebagaimana pria. Oleh karena itu wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria (porcar, 2018).

Perusahaan dengan tingkat keragaman *gender* yang lebih tinggi tidak selalu memperoleh nilai perusahaan yang lebih tinggi karena keragaman gender yang muncul dalam jajaran dewan mungkin lebih mudah dijelaskan dari perspektif sosiologis dibandingkan perspektif ekonomi (Kristina dan Wiratmaja 2018).

Penelitian empiris sebelumnya yaitu Kusuma, dkk (2018) membuktikan bahwa keberadaan wanita di dewan yang diukur dengan total dewan wanita, *dummy* dewan wanita dan rasio dewan wanita terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dalam uraian tersebut maka dapat peneliti buat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 :Keragaman *gender* dalam anggota dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

b) Usia

Keragaman usia menunjukkan campuran anggota dari berbagai usia. Orang yang lebih muda dianggap lebih fleksibel, lebih menghargai konsep dan teknologi baru, dan lebih berani mengambil risiko. Mereka memiliki kemampuan untuk memahami model matematika yang kompleks dan pemahaman yang mendalam tentang kemampuan, jangkauan, dan keterbatasan Internet dan layanan berbasis online. Dewan dapat, di sisi lain, mendapat manfaat dari pengalaman luas anggota senior. Anggota senior sering kali memiliki jaringan dan pengaruh yang kuat yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. (Mishra dan Shital, 2015)

Keragaman usia menunjukkan bahwa dewan harus memiliki campuran direktur dari berbagai usia. Dewan perusahaan terdiri dari direktur usia menengah atau senior. Sering kali

sebagian besar dewan dibentuk oleh anggota pensiunan. Transformasi yang cepat dalam teknologi dan tren sosial yang dihadapi perusahaan menuntut direksi yang lebih muda yang dapat mengimbangi perubahan ini. (Mishra dan Shital, 2015)

Direktur muda cenderung lebih gesit, energik, dan mendukung inovasi. Selera risiko mereka untuk usaha dan pendekatan baru cenderung lebih besar. Generasi muda memiliki apresiasi yang jauh lebih baik tentang manfaat dan bahaya teknologi terbaru, aplikasi *online*, dan media sosial. Mereka mampu lebih memahami konsep kompleks atau nilai berisiko, yang membutuhkan pemahaman yang rumit. (Mishra dan Shital, 2015)

Direktur yang lebih tua membawa pengalaman dan kebijaksanaan ke dewan. Mereka mampu mengambil pendekatan yang lebih holistik. Direktur usia menengah membawa keahlian sektoral dan fungsional. Mereka 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. Anggota senior, dengan jaringan pribadi yang kuat, dapat memainkan peran penting dalam proses ini. Keragaman usia juga memungkinkan transisi yang lebih

mudah ketika orang-orang pensiun dari dewan, karena memiliki rentang usia membuat kecil kemungkinan bahwa sebagian besar anggota akan pensiun sekaligus. Dengan demikian memastikan bahwa akan ada cukup banyak anggota dewan berpengalaman pada suatu titik waktu. (Mishra dan Shital, 2015)

Argumen lain yang mendukung dewan direksi dengan perbedaan usia adalah bahwa mereka akan dapat berhubungan lebih baik dengan pemangku kepentingan yang berbeda dari berbagai kelompok umur. Anggota senior mungkin lebih cenderung berurusan dengan otoritas atau regulator pemerintah. Direktur muda dapat menyelaraskan diri dengan aspirasi generasi berikutnya. Dewan dari berbagai kelompok umur akan memiliki perspektif dan keterampilan yang berbeda yang akan membantu menciptakan dewan yang seimbang. Penting bahwa satu kelompok umur tidak mendominasi proses pengambilan keputusan dewan; khususnya, anggota yang lebih muda harus berpartisipasi secara independen dan tidak diintimidasi oleh rekan senior mereka.

Usia rata-rata direktur di Eropa adalah 58, mengalami sedikit penurunan sejak 2009. Dalam zona euro orang dapat melihat berbagai macam, dari 54 di Polandia hingga lebih dari 62 di Belanda. Delapan puluh persen direktur Nordic berada dalam kelompok usia 50-70. Di Amerika Serikat, dengan 37% direktur

berusia 64 tahun atau lebih, usia rata-rata telah meningkat selama dekade terakhir. Di Australia usia rata-rata adalah 53, 29% berusia 60 atau lebih, 32 persen berada di antara 50 dan 60, dan hanya 12% berusia di bawah 40-an. Di India usia rata-rata adalah 63 tahun, dengan 70% direktur berusia 50-an atau 60-an, Lebih dari 20% direktur India berusia 70 tahun atau lebih. Sementara hampir tidak ada direktur yang kurang dari 40.(Mishra dan Shital, 2015).

Menurut (Kristina dan Wiratmaja, 2018) Anggota dewan direksi yang lebih tua atau umurnya di atas 40 tahun lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan Sedangkan untuk anggota dewan direksi yang lebih muda cenderung lebih berani mengambil resiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian Kristina dan Wiratmaja (2018) yang membuktikan bahwa umur dewan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

Dalam uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Keragaman usia berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

c) *Regional*

Keragaman *regional* menyiratkan bahwa dewan memiliki anggota dari berbagai negara. Perusahaan sekarang menjadi bagian dari ekonomi global, memiliki kegiatan bisnis di berbagai belahan dunia. Memiliki dewan yang memahami bagaimana berbagai negara beroperasi, lingkungan bisnis mereka, dan orang-orang mereka adalah suatu keharusan. Selanjutnya, orang-orang dari berbagai negara memiliki gaya hidup, budaya, dan latar belakang keluarga yang berbeda yang membantu membawa perspektif dan solusi baru. (Mishra dan Shital, 2015)

Di negara-negara Eropa seperti Perancis, Inggris, dan Swiss, 95% atau lebih perusahaan memiliki setidaknya satu direktur internasional. Mayoritas negara memiliki direktur internasional di setidaknya 50% perusahaan. Di Italia dan Polandia, hanya 32% dan 42% dewan memiliki direktur asing. Hanya 30% dewan di India yang memiliki direktur internasional. Hanya 3% dari dewan memiliki direktur dari lima negara yang berbeda. Tidak ada dewan yang memiliki perwakilan dari lebih dari lima negara. Dalam kasus Singapura, sebanyak 24% dari dewan hanya memiliki direktur dari Singapura dan lebih dari tiga perempat memiliki setidaknya satu direktur internasional. Pada saat yang sama, 28% dewan Singapura memiliki direktur yang

mewakili lima atau lebih negara. Dewan Singapura lebih beragam secara regional daripada perusahaan India dan AS, dengan beberapa dewan lebih beragam secara regional daripada yang lain.

Menurut(Hidayati, 2017)bahwa anggota dewan asing dapat membawa opini dan perspektif yang beragam bahasa, agama, pengalaman pendidikan, budaya kehidupan dan profesionalitas yang berbeda dari satu Negara ke negara lain. namun, karakteristik dari anggota dewan asing tersebut belum mampu dalam upaya meningkatkan nilai perusahaan.

Keragaman *regional* dalam anggota dewan dapat menurunkan nilai perusahaan. Adanya indikasi bahwa perusahaan cenderung menggunakan sumber dana eksternal ketimbang sumber dana internal sesuai dengan teori *trade-off*. Dan juga karakteristik perusahaan di Indonesia yang sama dengan perusahaan Negara di Asia dimana struktur kepemilikan perusahaan adalah kepemilikan keluarga atau dikontrol oleh keluarga (Surya dan Indra, 2010)

Dewan direksi dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu dari dalam (*inside directors*), direksi dari luar (*outside directors*), dan *grey directors*. Dewan dengan komposisi direksi independen (*outside directors*) yang kuat akan memiliki perilaku pengawasan manajerial yang lebih ketat dari pada dewan yang dikontrol oleh manajemen dari dalam. Kemampuan para direksi dari luar (*outside*

directors) untuk mempengaruhi keputusan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan mereka. (Kalistarini, 2010).

Penelitian (Hidayati, 2017) berpendapat bahwa anggota dewan asing dapat membawa opini dan perspektif yang beragam bahasa, agama, pengalaman pendidikan, budaya kehidupan dan profesionalitas yang berbeda dari satu negara ke negara lain. Namun, karakteristik dari anggota dewan asing tersebut belum mampu dalam upaya meningkatkan nilai Perusahaan yang menyatakan bahwa variabel direksi asing berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2011-2014.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Keragaman *regional* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

d) Masa Jabatan

Keragaman masa jabatan melibatkan keseimbangan antara direktur baru dan lama. Memiliki direksi yang memiliki reputasi baik di dewan untuk waktu yang lama meningkatkan reputasi perusahaan. Direktur yang telah lama duduk di dewan, kemungkinan akan memiliki pemahaman yang baik tentang perusahaan, tetapi ini dapat berisiko direksi tidak mengikuti

perubahan yang diperlukan dalam bisnis dan mempertahankan keputusan yang mungkin tidak sesuai dalam situasi saat ini, juga dapat mempengaruhi independensi direksi. (Mishra dan Shital, 2015)

Perbandingan *gender* antara direktur *non-eksekutif* menunjukkan bahwa wanita memiliki masa kerja lebih pendek daripada pria sekitar satu atau dua tahun. Perbandingan serupa dari direktur eksekutif mencerminkan bahwa di Inggris direktur eksekutif pria adalah sekitar dua tahun lebih senior dari direktur wanita. Di sisi lain di Belanda dan India, direktur eksekutif wanita sekitar satu tahun lebih senior dari anggota laki-laki mereka sebelumnya, tetapi kesenjangan sekarang diabaikan. Keragaman jangka waktu diukur berdasarkan rata-rata yang tinggi menyiratkan bahwa dewan memiliki direktur yang telah lama menjadi anggota dewan dan juga pendatang baru. Di Singapura, kisaran masa kerja rata-rata adalah 17 tahun menunjukkan bahwa pada beberapa dewan direksi memiliki masa kerja yang sama, sedangkan pada dewan lain ada direksi dengan kurang dari satu tahun dan mereka yang telah di dewan selama 40 hingga 50 tahun. Demikian pula, di India kisaran rata-rata masa kerja adalah 22 tahun. (Mishra dan Shital, 2015)

Wanita telah berada di dewan untuk waktu yang lebih singkat daripada pria. Seperti yang terlihat sebelumnya, direktur

internasional memiliki masa kerja yang jauh lebih pendek daripada direktur dari negara asal. Hal ini tidak hanya menunjukkan terhadap laki-laki dan direktur lokal, ini menunjukkan bahwa *gender* dan keragaman geografis masih harus menempuh jalan panjang.

Perusahaan di India dan Amerika Serikat harus mengambil langkah yang tepat untuk mengurangi masa jabatan dewan. Dewan perlu mempertimbangkan kisaran masa jabatan optimal bagi anggota, mengingat manfaat dan risiko masa jabatan direktur yang panjang, serta batasan masa kerja yang sangat singkat berdasarkan kebutuhan perusahaan dan lingkungan bisnis. Panjang masa jabatan dewan harus dipertimbangkan sebagai satu parameter untuk efektivitas dewan. Dewan yang seimbang dengan perpaduan yang tepat antara para direktur dengan masa kerja yang berbeda akan dapat mengambil manfaat dari pengalaman mereka yang telah berada di dewan untuk waktu yang lama serta antusiasme dan perspektif baru para pemula. Baik India dan Singapura memiliki dewan perusahaan yang cukup beragam dalam hal masa jabatan. (Mishra dan Shital, 2015).

Menurut (Hidayati, 2017) Masa Jabatan Direktur Utama yang masih lama tentunya kebijakan atau tindakan yang akan diambil oleh direktur utama mempertimbangkan untuk melakukan

proyek jangka panjang yang akan menghasilkan dalam waktu yang dapat diperkirakan tanpa harus mengabaikan kinerja jangka pendek

Menurut (Hussin dan Othman, 2012), *board diversity* seharusnya terdiri dari orang-orang profesional dengan keahlian dalam bidang ekonomi, bisnis, perpajakan, akuntansi, keuangan, dan lainnya. Dengan adanya anggota dewan yang memiliki keahlian tersebut, dapat memberikan perspektif yang bermanfaat terhadap penilaian resiko, keunggulan bersaing, dan pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi dalam bisnis. Selain itu, dengan berbekal pengetahuan bisnis dan ekonomi diharapkan anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola dan mengambil keputusan bisnis dari pada yang tidak memiliki kemampuan bisnis dan ekonomi. Sehingga Keragaman latar belakang dan pengalaman merupakan hal penting bagi komposisi dewan secara keseluruhan, karena pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Keragaman masa jabatan melibatkan keseimbangan antara direktur baru dan lama. Memiliki direksi yang memiliki reputasi baik di dewan untuk waktu yang lama meningkatkan reputasi perusahaan. Direktur yang telah lama duduk di dewan, kemungkinan akan memiliki pemahaman yang baik tentang perusahaan, tetapi ini dapat berisiko direksi tidak mengikuti

perubahan yang diperlukan dalam bisnis dan mempertahankan keputusan yang mungkin tidak sesuai dalam situasi saat ini, jugadapat mempengaruhi independensi direksi. (Mishra dan Shital, 2015)

Penelitian (Hidayati, 2017) yang membuktikan bahwa variabel masa jabatan direktur utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2011-2014

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H4 : Lama masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

e) **Pendidikan**

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun keragaman pendidikan adalah suatu keharusan, ada juga kebutuhan untuk beberapa direktur yang memiliki pengalaman manajemen umum. Direktur non-eksekutif, lebih disukai direktur independen yang memiliki pengalaman sebagai chief executive officer (CEO) yang berlatar belakang pendidikan manajemen dan akan menjadi aset berharga bagi dewan. Di Eropa sekitar 43% direktur adalah CEO atau mantan CEO yang berlatar belakang manajemen. Di Amerika Serikat proporsi CEO, COO, ketua, presiden, dan wakil ketua di antara direktur independen baru adalah

43%, turun dari 59% satu dekade lalu. Preferensi diberikan kepada pensiunan CEO lebih dari yang aktif, karena mereka akan dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk kegiatan dewan. Di Prancis, Belanda, dan Swedia lebih dari 60% dewan direksi memiliki latar belakang CEO, di Denmark, Finlandia, Swiss, dan Inggris mayoritas dewan direksi adalah CEO, di ujung spektrum yang berlawanan, Polandia, Spanyol, dan Portugal memiliki kurang dari seperempat anggota dewan direksi dengan pengalaman sebagai CEO. (Mishra dan Shital, 2015).

Lulusan manajemen banyak dicari karena mereka memiliki pemahaman keseluruhan tentang kebutuhan bisnis. Sebuah studi di negara-negara Nordik menemukan bahwa sekitar 35-50% anggota memiliki pendidikan dalam bisnis atau ekonomi. Di India 21% dan di Singapura 27% direktur memiliki latar belakang pendidikan dalam studi atau manajemen bisnis. Selain itu, banyak direktur telah mengikuti program manajemen tingkat lanjut di Harvard atau sekolah bisnis terkemuka lainnya. (Mishra dan Shital, 2015)

Menurut (Kristina dan Wiratmaja, 2018) Latar belakang pendidikan dewan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, dalam menjalankan suatu perusahaan tentunya diperlukan soft skill yang sesuai dengan bidang

perusahaan diluar *hard skill* yang diperoleh pada bangku pendidikan.

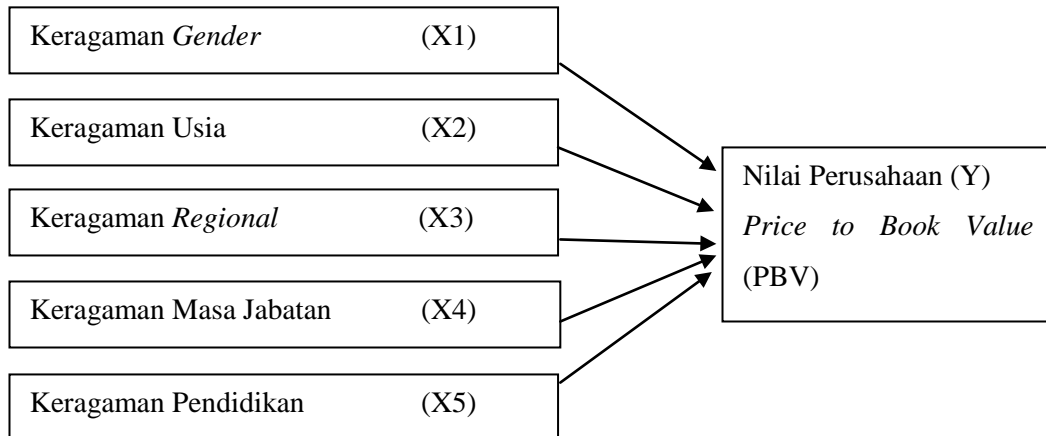
Perusahaan sektor keuangan sebagian besar memiliki dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis dalam penelitian ini hanya mendefinisikan latar belakang pendidikan secara spesifik pada ekonomi dan bisnis khususnya pada manajemen. Latar belakang pendidikan anggota dewan yang sesuai dengan 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 (Kristina dan Wiratmaja, 2018).

Penelitian .(Purna dan Badera, 2019) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H3 :Latar belakang pendidikan dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Secara skematis pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan dapat digambarkan secara parsial kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 2.1 Model Konseptual

2.3 Hipotesis

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

H1 : Keragaman *gender* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H2 : Keragaman usia berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H3 : Keragaman *regional* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H4 : Keragaman masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H5 : Keragaman pendidikan dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.