BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul/Pengarang	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Akbar Yusuf dan Gasim (2015) Relevansi Nilai Modal Intelektual terhadap Nilai Pasar Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Non Sektor Pertambangan yang *Listed* dan *Go Public* di BEI periode 2008 – 2012)	X_1: *intellectual capital*, X_2:pengeluaran R&D Y: nilai pasar	Kuantitatif	Modal intelektual dan komponen-komponennya memiliki nilai relevan dengan nilai pasar; pengeluaran R&D meningkatkan nilai pasar; interaksi *human capital* dengan *structural capital* memberikan nilai relevan hubungannya dengan *market value*, namun secara negatif
Atsany Imam Ghozali (2017) Pengaruh Intensitas Penelitian dan Pengembangan, Intensitas Iklan, dan Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan yang Terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) tahun 2011 – 2015)	X_1: Intensitas R&D X_2: Intensitas Iklan X_3: Modal Intelektual Y: Nilai Perusahaan	Kuantitatif	Intensitas penelitian dan pengembangan berpengaruh terhadap nilai perusahaan, namun intensitas iklan dan modal intelektual tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
Andriani Grace Irene Nomleni (2016) Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 – 2014)	X_1: Keberadaan wanita X_2: Usia dewan X_3: latar belakang pendidikan X_4: pengalaman kerja direksi X_5: *Outside Directors* Y: Nilai Perusahaan	Kuantitatif	Variabel direksi wanita dan pengalaman direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Adapun variabel latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki hubungan yang negatif namun signifikan dan untuk variabel usia dewan dan *outside directors* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*.

dilanjutkan

lanjutan

Judul/ Pengarang	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Dyah Swastika Kalistarini (2010) Pengaruh *Board Diversity* pada Dewan Direksi dan Konsentrasi Kepemilikan Saham Terhadap *Firm Value* dalam Perspektif *Corporate Governance* pada Perusahaan Indonesia (Studi pada Seluruh Perusahaan yang Terdaftar di BEI Tahun 2007)	X_1: *Board Diversity* X_2:Konsentrasi kepemilikan saham Y: *Firm value*	Kuantitatif	Secara parsial keberadaan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap *firm value*, keberadaan etnis Tionghoa mempunyai pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *firm value*, usia anggota dewan direksi tidak berpengaruh terhadap *firm value*, latar belakang pendidikan dewan mempunyai pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *firm value*, intensitas rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap *firm value*, kepemilikan manajerial mempunyai pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *firm value*, dan konsentrasi kepemilikan saham mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *firm value*.
I Gusti Agung Rai Kristina & I Dewa Nyoman Wiratmaja (2018) Pengaruh *Board Diversity* dan *Intellectual Capital* Pada Nilai Perusahaan	X_1: *Board diversity* X_2: *Intellectual capital* Y: Nilai Perusahaan	Kuantitatif	Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan hasil bahwa keberadaan dewan komisaris berkewarganegaraan asing dan *intellectual capital* mempunyai pengaruh 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 mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.
Jamiyatu Toyyibah (2012) Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010)	X_1: *Women's on Commossio-ner and Director* X_2: WNA X_3: *Age* X_4: *tenure*	Kuantitatif	- Variabel keberadaan wanita dalam dewan direksi dan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap PBV dan ROA - Variabel keberadaan WNA dalam dewan direksi dan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap PBV dan ROA

dilanjutkan

lanjutan

Judul/ Pengarang	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Y: ROA dan PBV Variabel Kontrol: - Ukuran perusahaan - Jumlah anggota dewan		- Variabel usia dewan direksi dan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (ROA), namun berpengaruh signifikan terhadap PBV - Variabel masa jabatan dewan direksi dan komisaris berpengaruh signifikan terhadap ROA, namun tidak berpengaruh terhadap PBV.
Lestari (2017) Pengaruh *Intellectual Capital* & Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dari tahun 2010-2012)	X_1: *Intellectual capital* X_2: Kepemilikan institusional Y: Nilai perusahaan	Kuantitatif	- *Intellectual capital* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, - Kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.
Luh Gde Krisna Dewi dan Ayu Aryista Dewi (2016) Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi pada Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Keuangan yang terrdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2013	X_1: *gender diversity* X_2:latar belakang pendidikan X_3: proporsi komisaris independen Y: nilai perusahaan	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa keberadaan wanita pada jajaran dewan komisaris dan direksi (*diversitas gender)* dan variasi latar belakang pendidikan formal dewan komisaris dan direksi (diversitas pendidikan formal) mempunyai pengaruh positif terhadap nilai perusahaan, namun proporsi komisaris independen tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan. Ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol juga tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.
Mahfoudh Abdul Karem Al-Musallia *and* Ku Nor Izah Ku Ismail (2012) *Intellectual Capital Performance and Board Characteristics of GCC Banks*	X_1: *board characteris-tics* X_2: *GCC* Y: *IC performance*	Kuantitatif	*The number of independent directors on the board has a negative impact on bank`s IC performance. The results imply that the request for a minimum number (one-third of the board) of independent directors on the*

dilanjutkan

lanjutan

Judul/ Pengarang	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
			board by the corporate governance code s in GCC countries may not be to the banks' advantage and that banks may need to reevaluate their nominating procedures and board composition with respect to selecting future board members. The results further imply that a GCC bank with a larger board size, larger board interlocking, larger diversity will have no advantage over their smaller counterparts in context of IC performance. The insignificant impact of these four characteristics on GCC banks` performance may be interpreted by the absence of a real application for the appropriate principles and standards of corporate governance to listed banks in GCC countries.
Nurul Hidayati (2017) Pengaruh Masa Jabatan Direktur Utama, Direksi Asing, Kepemilikan Instutional, *Admininstrative Expence Ratio,* dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI Periode 2011 - 2014)	X_1: masa jabatan direktur X_2: direksi asing X_3: kepemilikan manajerial X_4: kepemilikan instutional X_5: *administrative expense ratio* X_6: ukuran perusahaan Y: nilai perusahaan	Kuantitatif	Masa jabatan direktur utama dan ukuran peusahaan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Namun direksi asing, kepemilikan manajerial, kepemilikan instutional, *administrative expense ratio* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.
May Francisca (2013) Analisis Pengaruh *Board of Directors Diversity* Terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance* (Studi	X_1: *gender* X_2:WNA X_3: latar belakang pendidikan X_4: masa jabatan	Kuantitatif	Keberadaan wanita dalam dewan direksi, keberadaan kewarganegaraan asing tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun variabel latar belakang pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap

dilanjutkan

lanjutan

Judul/ Pengarang	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2011)	Y: kinerja perusahaan (PBV)		kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV)
Novandi Nurul Amin dan Sunarjanto (2016) Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan di Indonesia yang terdaftar di BEI tahun 2013)	X_1: wanita dalam direksi dan komisaris X_2: usia komisaris dan direksi X_3: latar belakang pendidikan komisaris dan direksi X_4: masa jabatan komisaris dan direksi Y: PBV dan ROA	Kuantitatif	Keberadaan wanita didalam keanggotaan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap keinerja keuangan perusahaan namun persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan ROA maupun PBV. Usia anggota dewan komisaris dan direksi perusahaan ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dewan komisaris dengan latar belakang pendidikan bidang ekonomi berhubungan positif dengan kinerja perusahaan, namun direksi berlatar belakang ekonomi, memiliki hubugan yang negatif terhadap kinerja perusahaan. Masa jabatan anggota komisaris perusahaan ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan namun ditemukan hubungan positif signifikan antara masa jabatan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan
Rahma Nurul Aida dan Evi Rahmawati (2015) Pengaruh Modal Intelektu-al dan Pengungkapannya Terhadap Nilai Perusahaan: Efek Intervening Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan yang Terdaftar di BEI tahun 2011 – 2013)	X_1: Modal Intelektual, X_2: Pengungka-pan Modal Intelektual Y: Nilai Perusahaan Z: Kinerja Perusahaan	Kuantitatif	- Modal intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan - Pengungkapan modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan - Pengungkapan modal intelektual juga tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan

dilanjutkan

lanjutan

Judul/ Pengarang	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Rohail Hassan dan Maran Marimuthu (2016) *Corporate Governance, Board Diversity, and firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach*	X_1: *gender diversity* X_2: *Ethnic diversity* X_3: *age profile* Y: *firm performance*	Kuantitatif	*The age profile of Directors has a significant positive impact on firm value. However, gender andethnic diversity have no significant impact on firm value. The results indicate that demographic diversity at board leveldoes have a relationship with market value.*
Salim Darmadi (2011) *Board Diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence.* (Studi Kasus Perusahaan yang Terdaftar di BEI)	X_1: *gender* X_2: *regional* X_3: Usia Y: Kinerja Perusahaan	Kuantitatif	Variabel keberagaman *gender* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan variabel keberagaman kewarganegaraan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya usia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
Wiwin Sukiati, Nunung Nuryani, dan Tevi Leviany (2015) Pengaruh Modal Intelektual, Kinerja Keuangan, Investasi pada Riset dan Pengembangan terhadap Nilai Perusahaan (Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI)	X_1: Model Intelektual X_2: Profitabilitas X_3:*Leverage* X_4:Riset dan pengemba-ngan Y: Nilai Perusahaan Z: Struktur kepemilikan manajerial dan institusional	Kuantitatif	- Variabel modal intelektual, profitabilitas, serta investasi pada riset dan pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap nilai perusahaan - Sedangkan kinerja keuangan yang diukur oleh *leverage* tidak mempunyai pengaruh pada nilai perusahaan - Kepemilikan saham perusahaan oleh manajerial dan institusional memperlemah pengaruh modal intelektual terhadap nilai perusahaan

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan variabel independen *intellectual capital*. Persamaan lainnya yaitu dengan menggunakan variabel dependen nilai perusahaan. Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel independen *board diversity*, dimana variabel ini lebih

terfokus pada pengukuran dewan direksi dan hanya menggunakan variabel keberadaan dewan direksi wanita,usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan masa jabatan dewan direksi. Perbedaan lainnya terdapat pada objek penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian kali ini menggunakan objek perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di BEI pada periode 2009 - 2018.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Resource Based View of the Firm Theory*

Resource Based View of the Firm Theory (RBV) atau biasa dikenal dengan teori berbasis sumber daya merupakan teori yang telah mengemuka lebih dari 20 tahun. Teori ini bertujuan untuk menjelaskan sumber-sumber internal perusahaan yang berkelanjutan dan mempunyai keunggulan kompetitif (Kraaijenbrink, *et al.*, 2009). Pada tahun 1984 Wernerfelt dalam artikelnya yang berjudul *"A Resource-Based View of the Firm"* menjelaskan bahwa menurut pandangannya keunggulan dalam bersaing dan kinerja perusahaan yang baik adalah bagaimana cara perusahaan memiliki, menguasai, dan memanfaatkan aset-aset yang bersifat strategis baik aset berwujud maupun tidak berwujud.

Teori ini dikembangkan untuk menganalisis keunggulan kompetitif di suatu perusahaan dalam bidang pengetahuan yang mengandalkan aset-aset tidak berwujud *(intangible asset)* (Aida dan Evi, 2015). Keunggulan kompetitif merupakan suatu hal yang melekat pada perusahaan dan sulit untuk ditiru oleh pesaingnya. Sumber daya yang sulit ditiru oleh pesaing diantaranya adalah

merek perusahaan, reputasi perusahaan, dan keahlian yang dimiliki karyawannya. Dengan kata lain keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya dan kapabilitas perusahaan yang mampu merubah sumber dayanya menjadi sebuah *value* bagi perusahaannya.

Menurut Belkaoui *resource based theory* ialah sumber daya yang dimiliki perusahaan sebagai pengendali utama di balik kinerja dan daya saing perusahaan. Sumber daya yang dimaksud yaitu *tangible* dan *intangible assets*, ini secara efektif dan efisien digunakan untuk menerapkan strategi khusus perusahaan yang kompetitif dan menguntungkan. Teori ini menunjukkan bahwa pengukuran tradisional yang termasuk dalam laporan keuangan tidak sepenuhnya dapat mencerminkan *intangible resources* perusahaan (Pohan, *et al.*, 2018).

Berdasarkan *Resource Based View of the Firm Theory*, kultur organisasi dan modal intelektual memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya perusahaan yang sulit ditiru dan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif pada perusahaan sehingga menambah *value* bagi perusahaan. Dari penjelasan tersebut, kultur organisasi dan modal intelektual merupakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dan mampu memberikan keunggulan kompetitif serta dapat dijadikan sebagai tolak ukur perusahaan yang mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan menjadi semakin baik kedepannya (Pohan, *et al.*, 2018). Berdasarkan pendekatan tersebut disimpulkan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan (Sirojudin dan Ietje, 2012).

2.2.2 *Resource Dependence Theory*

Resource dependence theory (teori ketergantungan terhadap sumber daya) menyatakan bahwa dewan perusahaan merupakan penghubung antara perusahaan dengan lingkungan dan sumber daya eksternal dimana perusahaan bergantung. Kebutuhan akan sumber daya, termasuk sumber daya finansial dan fisik serta informasi diperoleh dari lingkungan yang membuat organisasi tersebut bergantung pada sumber daya eksternal. Keberagaman dewan dengan diversitas yang tinggi akan mengurangi ketergantungan perusahaan pada lingkungan eksternal perusahaan. Hal ini disebabkan karena keahlian, pengalaman, dan hubungan yang dimiliki oleh anggota dewan akan memfasilitasi akses terhadap sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan (Dewi dan Ayu, 2016).

Preffer dan Salancik (1978) dalam Yogiswari dan I Dewa (2018) juga menjelaskan dalam teori ini mengenai peran jajaran dewan. Terdapat dua perspektif dalam teori ini, perspektif pertama yaitu *environmental linkage perspective* yang menjelaskan bahwa anggota dewan yang memiliki latar belakang yang berbeda secara individu akan menyumbang berbagai sumber daya untuk perusahaan. Perspektif kedua menjelaskan bahwa *internal control* dan tindakan administrasi yang dilakukan oleh dewan dapat mempengaruhi efisiensi dari perusahaan. Teori tersebut menyatakan dengan adanya struktur anggota dewan yang baik akan mempengaruhi nilai perusahaan (Sisiliano, 1996).

2.2.3 *Intellectual Capital*

2.2.3.1 Definisi *Intellectual Capital*

Orientasi perusahaan terdahulu hanya pada aset berwujud fisik saja *(tangible assets).* Perkembangan ekonomi baru yang diiringi oleh perkembangan teknologi dan informasi saat ini membuat perusahaan untuk tidak mengesampingkan aset yang tidak memiliki wujud fisik *(intangible assets).* Salah satu pendekatan yang digunakan untuk menilai dan mengukur aset tidak berwujud yaitu *intellectual capital. Intellectual capital* pertama kali dikenalkan oleh seorang ekonom bernama John Kenneth Galbraith pada tahun 1969, yang mengacu pada perbedaan nilai pasar organisasi dan nilai buku (Hsu dan Wenchang, 2009). Istilah *intellectual capital* digunakan untuk merujuk pada *intangibel assets* atau faktor bisnis tidak berwujud dari perusahaan, yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan (Pulic, *et al.*, 2009). Kianto, *et al.*, (2012) mengartikan *intellectual capital* sebagai jumlah dari semua sumber daya tidak berwujud dan pengetahuan yang terkait pada organisasi dan digunakan dalam proses produktif dalam upaya untuk menciptakan *value added.* Sedangkan menurut Alipour (2012) *intellectual capital* merupakan kelompok aset pengetahuan yang dimiliki atau dikendalikan oleh suatu organisasi dalam upaya penciptaan nilai yang paling signifikan untuk para pemangku kepentingan utama perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.2.3.2 Komponen *Intellectual Capital*

Pulic (1997) menyatakan komponen modal intelektual terdiri dari tiga kategori pengetahuan yaitu, pengetahuan yang berkaitan dengan karyawan (*human capital),* pengetahuan yang berkaitan hanya dengan perusahaan *(structural capital),* dan pengetahuan yang berkaitan dengan pelanggan atau pihak eksternal *(customer capital)*. Berikut adalah penjelasan masing-masing komponen:

a. *Human Capital* (HC)

Human capital mencakup semua karyawan dengan pengetahuan, kemampuan, sikap, kapasitas, perilaku, pengalaman, dan emosi individu dan kolektif mereka. Ketika karyawan dapat menerapkan pengetahuan dan kemampuan mereka di tempat kerja, dengan demikian karyawan tersebut telah berkontribusi pada penciptaan nilai perusahaan. Dalam hal ini orang yang paling cerdas sekalipun tidak bisa menjadi modal perusahaan jika mereka tidak tahu bagaimana cara melakukannya (Pulic, *et al.*, 2009).

b. *Structural Capital* (SC)

Structural capital adalah infrastruktur pendukung modal manusia yang merupakan hasil dari aktifitas modal manusia di masa lalu. Modal struktural mengacu pada semua faktor tidak berwujud perusahaan yang memungkinkan kesuksesan bisnis dan daya saing. Aktivitas modal manusia dapat meningkatkan atau menghancurkan *structural capital.* Karyawan dapat meninggalkan perusahaan kapan saja. Sebaliknya,

pengetahuan yang diberikan kepada pelanggan diterapkan dan dimasukkan ke dalam proses bisnis, program, produk dan layanan, yang bisa berada tetap di perusahaan dan menjadi modal struktural yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga terdapat dua komponen modal struktural yaitu modal organisasi dan modal pelanggan (Pulic, *et al.*, 2009).

c. *Customer Capital* (CC)

Customer capital diperlakukan sebagai posisi independen dalam beberapa model *intellectual capital*, sementara yang lain dipandang sebagai modal hubungan. Modal pelanggan terdiri dari hubungan dengan pelanggan (pembeli, klien, dan tamu) dan basis data dengan informasi yang relevan tentang pelanggan. *Customer capital* juga mengacu pada nilai yang berasal dari dan diciptakan melalui hubungan yang berkelanjutan dengan pelanggan. Fokus pelanggan yang serius dan sistematis memungkinkan perusahaan untuk bereaksi terhadap tren baru, untuk mengembangkan produk-produk inovatif, untuk mendidik dan melatih staf mereka dengan cara yang benar (penjualan, penerimaan) dan untuk membangun citra perusahaan (Pulic, *et al.*, 2009).

2.2.3.3 Pengukuran *Intellectual Capital*

Menurut Tan, *et al.* (2007), terdapat dua metode dalam pengukuran *intellectual capital* yaitu, kategori non moneter dan kategori moneter. Berikut merupakan pengukuran dengan kategori non moneter:

a. *The Balance Scorecard*

b. *Brooking's Technology Broker Method*

c. *The Skandia IC Report Method*

d. *The IC-Index*

e. *Intangible Asset Monitor Approach*

f. *The Heuristic Frame*

g. *Vital Sign Scorecard*

h. *The Erns & Young Model*

Sedangkan kategori moneter adalah sebagai berikut:

a. *The EVA and MVA model*

b. *The Market-to-Book Value model*

c. *Tobin's Q Method*

d. *Pulic's VAIC*^{TM}

e. *Calculated Intangible Value*

f. *The Knowladge Capital Earnings model*

Kategori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kategori moneter yang diproksikan dengan *Pulic's VAIC*^{TM}.

2.2.4 *Board Diversity of Directors*

2.2.4.1 *Board Diversity*

Suatu *corporate governance* menjadi suatu hal yang sangat dipertimbangkan oleh seorang investor. Investor menganggap bahwa perusahaan yang telah menerapkan *good corporate governance* akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya. *Corporate governance* sekurang-kurangnya terdiri atas dewan komisaris,

dewan direksi, dan komite audit. Dari ketiga dewan tersebut bisa saja terdiri dari individu yang beragam. Keberagaman itulah yang biasa disebut dengan *board diversity* atau diversitas dewan.

Board diversity dapat diartikan sebagai keragaman pada struktur atau kompisisi suatu dewan (Kalistarini, 2010). Komposisi yang dimaksudkan yaitu berkaitan dengan adanya perbedaan individu di dalamnya seperti, perbedaan *gender*, ras, umur, dan latar belakang pendidikan. Menurut Charke, *et al.*, (2012) dalam Nomleni (2016) *diversity* dibedakan menjadi dua kategori yaitu, *demographic attributes* dan *cognitive (underlying). Demographic attribute* meliputi *gender*, ras, umur, kewarganegaraan dan etnis. Sedangkan *cognitif (underlying)* meliputi setiap nilai individu. Sedangkan menurut Amar, *et al.*, (2009) dalam Kalistarini (2010) *board diversity* dapat berasal dari dua bentuk, yakni pertama keragaman demografis meliputi keragaman gender, jabatan direktur, dan negara, sedangkan kedua yaitu keragaman status meliputi status kepemimpinan, kepemilikan, dan independensi. Menurut Mishra dan Shital (2015) keberagaman dewan dapat diukur dengan menggunakan *gender*, usia, pendidikan, *regional*, dan masa jabatan dewan.

Keberagaman dewan dalam *corporate governance* memiliki hubungan yang kuat dalam konteks manajemen tingkat atas. Hal ini dikarenakan dewan perusahaan merupakan pemimpin perusahaan yang bertanggung jawab dalam pengambilan suatu keputusan. Dewan perusahaan dianggap berimbang apabila terdapat latar belakang yang beragam sehingga berdampak pada keefisienan perusahaan yang semakin meningkat. Keberagaman dewan yang

tinggi akan menimbulkan adanya gaya *cognitif* yang semakin beragam, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan dalam berfikir, dan pendekatan yang tersedia dapat menghasilkan kualitas yang kompleks dalam pengambilan suatu keputusan (William dan O'Reilly, 1998 dalam Kristina dan I Dewa, 2018). Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan ukuran *gender,* usia, pendidikan, *regional,* dan masa jabatan dewan untuk mengukur keberagaman dewan.

2.2.4.2 Dewan Direksi

Menurut UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseron Terbatas menjelaskan bahwa dewan direksi adalah badan perusahaan yang melaksanakan tugasnya dengan bertindak atas nama kepentingan dan tujuan perusahaan dan mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan sebagai mandat pemegang saham yang ditunjuk dalam RUPS sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan direksi dianggap sebagai alat yang penting dalam membuat, mengelola, dan mengembangkan *intellectual capital* melalui penataan dan pembentukan strategi serta kebijakan yang relevan (Al-Musalli dan Ismail, 2012; Ilhamdi dan Neng, 2017). Dewan direksi juga memiliki hubungan dan peran langsung terhadap nilai perusahaan yang terwakili dalam nilai pemegang saham (Kalistarini, 2010). Adanya komposisi dewan direksi di perusahaan dianggap menjadi bukti minimal perusahaan telah melakukan tata kelola perusahaan dengan baik. Komposisi dewan direksi yang beragam juga dapat meningkatkan efektivitas, kemandirian dewan, pengambilan keputusan, dan meningkatkan kinerja sosial (Hanefah, 2016). Dewan direksi yang dapat

menyelesaikan tugasnya secara efektif akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dimana nilai perusahaan akan cenderung meningkat dan kekayaan pemegang saham juga ikut meningkat (Ilhamdi dan Neng, 2017).

Berikut adalah tugas dan wewenang dewan direksi dalam perusahaan menurut UUPT No. 40 tahun 2007:

a. Eksternal
    1. Direksi menjadi wakil perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan
b. Internal
    1. Direksi melaksanakan tugasnya dengan bertindak atas nama kepentingan dan tujuan perusahaan;
    2. Direksi berwenang melaksanakan tugasnya dengan kebijakan yang tepat pada batas yang telah ditentukan dalam UUPT dan/atau sesuai dengan anggaran dasar;
    3. Direksi berkewajiban membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS, dan risalah rapat direksi;
    4. Direksi diwajibkan untuk membuat laporan tahunan dan dokumen keuangan perseroan sesuai dengan UU tentang Dokumen Perusahaan;
    5. Direksi mempunyai kewajiban untuk memelihara seluruh daftar, risalah, dan dokumen keuangan perseroan.

Selain itu, dewan direksi juga bertugas sebagai pemimpin perusahaan yaitu menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan dengan memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas karyawan dan kepala bagian (manajer);

menyetujui anggaran tahunan perusahaan; serta menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan. Sehingga dewan direksi memiliki pengaruh dan peran secara langsung terhadap nilai perusahaan yang terwakili dalam nilai pemegang saham (Kalistarini, 2010).

Peneliti akan memfokuskan penelitian pada dewan direksi karena dewan direksi dianggap sebagai alat yang penting dalam membuat, mengelola, dan mengembangkan *intellectual capital* melalui penataan dan pembentukan strategi serta kebijakan yang relevan (Al-Musalli dan Ismail, 2012; Ilhamdi dan Neng, 2017). Dewan direksi juga memiliki hubungan dan peran langsung terhadap nilai perusahaan yang terwakili dalam nilai pemegang saham (Kalistarini, 2010).

2.2.5 Keberadaan Wanita dalam Dewan Direksi

Keragaman *gender* mengacu pada proporsi wanita terhadap pria. Diversitas ini berfokus pada keberadaan anggota dewan direksi wanita di dalam perusahaan. Pada dasarnya keberagaman *gender* dipengaruhi oleh sifat alami yang diyakini melekat pada pria dan wanita sebagai individu yang memberikan pengaruh terhadap lingkungannya. Sehingga diversitas *gender* tersebut berpengaruh terhadap risiko yang diambil dewan direksi dalam membuat keputusan (Ilhamdi dan Neng, 2017). Keberadaan wanita dalam jajaran kepemimpinan memang sering dianggap hal yang tidak biasa. Kebanyakan orang masih beranggapan bahwa wanita tidak bisa diberi tanggung jawab yang sama besarnya dengan pria. Hal ini terbukti karena meskipun secara global wanita lebih unggul tetapi dalam praktiknya wanita

masih kalah produktifnya dalam dunia kerja dibanding pria. Kesuksesan pria dalam dunia kerja dianggap karena kemampuannya yang tinggi dalam hal talenta dan kecerdasan, sedangkan kesuksesan wanita dianggap hanya karena faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford, 2016). Namun pekerjaan tidak bisa dilihat dari faktor keberuntungan saja, kesuksesan wanita lebih disebabkan oleh adanya kerja keras. Berikut merupakan keuntungan terkait adanya wanita dalam anggota dewan berdasarkan penelitian sebelumnya:

a. Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang yang memiliki pemahaman luas mengenai pasar dan konsumen, sehingga dapat meningkatkan reputasi perusahaan (Luckerath-Rovers, 2009).
b. Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat meningkatkan kinerja tim, karena semakin tersebar anggota tim akan memberikan perspektif yang lebih beragam sehingga menghasilkan keputusan yang lebih baik (Dewi dan Ayu, 2016).
c. Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah. Hal ini dikarenakan wanita memiliki sikap lebih berhati-hati dan cenderung menghindari risiko, dan jauh lebih teliti dibanding pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil suatu keputusan (Kalistarini, 2010).

d. Perusahaan dengan dua atau lebih anggota dewan wanita memiliki nilai perusahaan lebih tinggi dari pada perusahaan dengan anggota dewan yang memiliki wanita dalam dewan kurang dari dua (Charter, *et al.*, 2003).

2.2.6 Usia Dewan Direksi

Keberagaman usia menunjukkan adanya kumpulan anggota dengan usia yang berbeda. Usia dewan merupakan salah satu jenis pengukuran diversitas dewan yang mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina dan I Dewa, 2018). Usia dewan dianggap sebagai tingkat pengalaman dan tingkat pengambilan risiko dewan. Dewan yang memiliki berbagai kelompok usia akan memiliki perspektif dan keterampilan yang berbeda, sehingga terjadilah keseimbangan di dalam dewan. Selain itu, dengan adanya perbedaan dewan dalam direksi akan menciptakan hubungan baik antara dewan dengan pemangku kepentingan kelompok umur yang berbeda. Anggota senior lebih cenderung berurusan dengan otoritas atau peraturan pemerintah. Sedangkan anggota junior akan dapat menyelaraskan diri dengan aspirasi pelanggan generasi berikutnya (Mishra dan Shital, 2015).

Dewan direksi senior membawa pengalaman dan kebijaksanaan dalam anggota dewan lainnya. Selain itu, anggota dewan senior juga memiliki jaringan dan pengaruh yang kuat terhadap perusahaan. Sedangkan direksi junior dianggap lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan terbaru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan senior. Hal ini dikarenakan anggota dewan senior lebih mementingkan keamanan finansial dan karir

perusahaan. Sementara dewan junior cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memproses gagasan baru dimana kurangnya ketertarikan pada stabilitas karir (Mishra dan Shital, 2015).

Darmadi (2011) dalam Kristina dan I Dewa (2018) menyatakan bahwa dalam jajaran anggota dewan perusahaan, dewan yang memiliki usia lebih muda (≤ 50 tahun) cenderung berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki usia lebih tua (≥ 50 tahun). Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya anggota dewan berusia muda perusahaan akan memiliki gagasan-gagasan baru yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang, sehingga menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan.

2.2.7 Latar Belakang Pendidikan Direksi

Bentuk lain dari keberagaman yang kini ditemukan di tempat kerja yaitu berkenaan dengan latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan berkaitan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang, sehingga semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin mapan pula kemampuan intelektual orang tersebut. Seseorang yang akan bekerja disuatu perusahaan tentu tidak akan luput dengan pendidikan yang dijalaninya. Bahkan perusahaan akan lebih spesifik memilih karyawan berdasarkan atas jurusan dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Begitu pula dengan dewan direksi, latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal penting bagi komposisi dewan

secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh latar belakang pedidikan dari seorang dewan direksi akan berpengaruh pada level pengetahuan yang dimilikinya (Kalistarini, 2010).

Secara umum, orang yang memiliki latar belakang pendidikan rendah akan berbeda dengan orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Meskipun bukan suatu keharusan dan tuntutan bagi seseorang yang ingin memasuki dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, namun lebih baik bagi anggota dewan direksi untuk memiliki latar belakang bisnis dan ekonomi. Hal ini menjadi penting karena latar belakang dewan direksi yang sesuai dengan bidang perusahaan akan mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan lebih matang lagi daripada seseorang yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi sama sekali (Nurhayati, 2010). Untuk itu, latar belakang pendidikan dewan yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan yang terbaik dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Keputusan yang diberikan akan mempengaruhi keefektifan perusahaan dan mempermudah dalam penyelesaian masalah karena terdapat orang yang benar-benar berkompeten terhadap bisnis yang dijalaninya, sehingga latar belakang pendidikan dewan perusahaan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina dan I Dewa, 2018).

2.2.8 Masa Jabatan Dewan Direksi

Masa jabatan adalah lamanya waktu menjadi anggota dewan. Anggota dewan yang telah berada di dewan selama beberapa waktu dapat memberikan wawasan yang berharga berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya tentang

perusahaan dan lingkungan bisnis tersebut, sehingga dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan. Jangka waktu dewan yang diperpanjang biasanya menunjukkan kompetensi dan komitmen anggota dewan. Tidak ada aturan mengenai masa jabatan dewan, mereka hanya tidak boleh terlalu lama dan terlalu cepat. Anggota dewan yang memiliki masa jabatan yang pendek tidak disarankan untuk perusahaan. Karena direktur dengan masa jabatan pendek sama halnya dengan masa orientasi direktur terhadap perusahaan. Sebaliknya, direktur dengan masa jabatan yang lama jarang menjadi perhatian. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa perusahaan sering kali mendapat manfaat dari direksi dengan masa jabatan yang lama. Hal ini dikarenakan direktur dengan masa jabatan yang lama lebih terfokus pada visi perusahaan dan kemampuan untuk terus membangun perusahaan tersebut (Mishra & Shital, 2013). Vafeas (2003) dalam Amin dan Sunarjanto (2016) juga menyatakan bahwa masa jabatan anggota dewan yang lama akan lebih banyak pengalaman, komitmen, dan kompetensi sehingga anggota dewan lebih banyak pengetahuan tentang perusahaan.

Di Indonesia kebijakan mengenai batas maksimal masa jabatan dewan direksi belum ada jumlah batasan tahunnya. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak menetapkan jangka waktu jabatan direksi seperti pada Pasal 94 angka 3 yang menyebutkan bahwa anggota direksi diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali. Hal ini berbeda dengan BUMN, pengaturan masa jabatan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik

Negara Pasal 16 ayat 4 yang menyebutkan bahwa masa jabatan anggota direksi ditetapkan 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

2.2.9 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah nilai jual suatu perusahaan dalam pasar modal secara keseluruhan. Dimana gabungan dari semua pemegang sekuritas, pemegang obligasi, pemegang saham preferen, pemilik minoritas, pemegang saham biasa dan lainnya. Nilai perusahaan juga merupakan salah satu matrik dasar penilaian bisnis, permodelan keuangan, akuntansi, analisis portofolio, dan sebagainya. Sehingga untuk mengukur nilai peusahaan, perusahaan dengan struktur modal yang berbeda perlu dibandingkan (Kalistarini, 2010). Nilai perusahaan sering dikaitkan dengan harga saham.

Harga saham merupakan harga yang siap dibayar oleh investor. Harga pasar saham mungkin lebih tinggi atau lebih rendah dari nilai bukunya. Harga saham cenderung tinggi ketika perusahaan memiliki banyak peluang investasi. Hal tersebut yang dapat meningkatkan pendapatan terhadap pemegang saham. Sehingga semakin tinggi harga saham perusahaan semakin tinggi pula nilai suatu perusahaan tersebut (Brigham dan Houston, 2010).

Menurut Arthur, *et al.,* (2011:240) nilai perusahaan terbagi menjadi:

1. Nilai Buku *(Book Value)*

   Nilai buku merupakan nilai perusahaan yang dihitung dengan menggunakan konsep akuntansi dari aktiva yang dilaporkan dalam neraca perusahaan.

2. Nilai Likuiditas *(Liquidation Value)*

   Nilai likuiditas merupakan nilai penjualan semua aset perusahaan setelah dikurangi dengan semua kewajiban yang harus dipenuhi. Nilai likuidasi bisa dihitung berdasarkan neraca perusahaan yang telah disiapkan ketika perusahaan akan dilikuidasi.

3. Nilai Harga Pasar *(Market Value)*

   Nilai harga pasar atau yang biasa disebut kurs merupakan harga yang diperoleh dari proses tawar menawar di pasar saham. Sehingga dapat ditentukan jika perusahaan menjual sahamnya di pasar saham.

Dalam mengukur nilai perusahaan, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan. Berikut adalah metode pengukuran nilai perusahaan menurut Brigham, *et al.*, (2010:150):

1. *Price Earning Ratio* (PER)

   Menunjukkan jumlah uang yang dikorbankan oleh investor untuk membayar laba yang dilaporkan. Rasio ini digunakan untuk mengukur besarnya perbandingan antara harga saham dengan keuntungan invesor dan untuk mengetahui bagaimana pasar menilai kinerja perusahaan sebagai pendapatan per saham. Sehingga PER digunakan untuk perubahan terhadap kemampuan laba yang diharapkan di masa depan. Semakin besar PER, semakin besar kemungkinan perusahaan untuk tumbuh dan meningkatkan nilai perusahaan. Berikut adalah rumus untuk mencari PER:

$$PER = \frac{Harga\ per\ lembar\ saham}{Laba\ per\ lembar\ saham}$$

2. *Price to Book Value* (PBV)

Menunjukkan keadaan harga saham yang diperdagangkan *overvalued* (di atas) atau *undervalued* (di bawah) nilai buku saham tersebut. Rasio ini memperjelas bahwa ukuran pasar dapat memperkirakan nilai buku saham perusahaan. Semakin tinggi nilai PBV maka kepercayaan pasar terhadap prospek perusahaan tersebut juga semakin tinggi. Secara sistematis PBV dapat dihitung dengan rumus:

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

3. *Tobin's Q*

Metode ini dihitung sebagai rasio dari nilai pasar saham perusahaan dengan nilai buku ekuitas. *Tobin's Q* menunjukkan kinerja manajemen dalam mengelola aset perusahaan. Menurut Rashid dan Sardar (2008) dalam Indreswari (2013) jika nilai *Tobin's Q* lebih dari satu maka perusahaan mempunyai nilai bagi pemegang saham. Namun bila nilai *Tobin's Q* kurang dari satu maka perusahaan tidak mempunyai kinerja yang baik. Sehingga semakin besar nilai *Tobin's Q* maka semakin baik pula kinerja perusahaan dan semakin tinggi pula nilai perusahaan tersebut. Rumus *Tobin's Q* menurut Sudiyatno dan Elen (2010:15) dalam Indreswari (2013) adalah sebagai berikut:

$$Q = \frac{(EMV + DEBT)}{TA}$$

Dimana:

$EMV = P \times QShare$

$$DEBT = (CL - CA) + INV + LTL$$

Keterangan:

MVE	: Nilai pasar seluruh saham beredar
DEBT	: Nilai total kewajiban perusahaan
TA	: Nilai buku dari total aktiva
P	: Harga saham penutupan akhir tahun
Qshare	: Jumlah saham beredar akhir tahun
CL	: Kewajiban jangka pendek
CA	: Aktiva lancar
INV	: Nilai buku persediaan
LTL	: Kewajiban jangka panjang

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Nilai Perusahaan

Intellectual capital diyakini memiliki peran yang penting dalam peningkatan nilai perusahaan. Hal ini dikarenakan *intellectual capital* dapat memunculkan *value added* yang dapat memberikan suatu *competition advantange* apabila dikomparatifkan dengan pesaingnya (Tirtha Negari, *et al*., 2017). *Intellectual capital* memberikan dampak yang positif untuk investor sebagai bahan pertimbangan untuk meneliti perusahaan tersebut dengan baik dan meminimalkan persepsi risiko perusahaan di masa yang akan datang. Semakin tinggi nilai modal intelektual (VAIC^{TM}), semakin tinggi pula nilai perusahaan dan dampaknya saham perusahaan akan semakin banyak diminati

oleh investor sehingga harga saham akan naik. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Yusuf dan Gasim (2015), Sukiati, *et al.*, (2015), serta Kristina dan I Dewa (2018) yang menyebutkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan *(Tobin's Q).*

2.3.2 Pengaruh Keberadaan Wanita dalam Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Keberadaan wanita dalam jajaran kepemimpinan memang sering dianggap hal yang tidak biasa. Kebanyakan orang masih beranggapan bahwa wanita tidak bisa diberi tanggung jawab yang sama besarnya dengan pria. Namun di sisi lain terdapat asumsi bahwa wanita sangat berhati-hati dan cenderung menghindari risiko, serta lebih teliti dibanding pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru untuk membuat keputusan. Untuk itu, dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan mampu membantu mengambil keputusan secara tepat dan lebih berisiko rendah (Kalistarini, 2010). Kehadiran wanita dalam jajaran dewan direksi juga menunjukkan bahwa perusahaan menawarkan kesempatan yang sama bagi semua yang memiliki pemahaman luas tentang pasar dan konsumen perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan (Luckerath-Rovers, 2009). Penelitian Carter, *et al.*, (2003) menemukan bahwa perusahaan dengan dua atau lebih anggota dewan wanita memiliki nilai perusahaan (yang diproaksikan dengan rasio *Tobin's Q)* yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan anggota dewan yang kurang dari dua. Hal ini sesuai dengan penelitian Dewi dan Ayu (2016) dan Nomleni (2016) yang menunjukkan bahwa keberadaan

wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, dimana nilai perusahaan diproaksikan dengan *Tobin's Q.*

2.3.3 Pengaruh Usia Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Usia dewan merupakan salah satu jenis pengukuran diversitas dewan yang mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina dan I Dewa, 2018). Usia dewan dianggap sebagai tingkat pengalaman dan tingkat pengambilan risiko dewan. Dewan yang memiliki berbagai kelompok usia akan memiliki perspektif dan keterampilan yang berbeda, sehingga terjadilah keseimbangan di dalam jajaran dewan. Selain itu, dengan adanya perbedaan dewan dalam direksi akan menciptakan hubungan baik antara dewan dengan pemangku kepentingan kelompok umur yang berbeda. Anggota senior lebih cenderung berurusan dengan otoritas atau peraturan pemerintah. Sedangkan anggota junior akan dapat menyelaraskan diri dengan aspirasi pelanggan generasi berikutnya (Mishra dan Shital, 2015). Sehingga usia akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang yang kemudian berdampak pada nilai perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hassan dan Marimuthu (2016), Nomleni (2016), dan Darmadi (2011) yang menunjukkan bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

2.3.4 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Latar belakang pedidikan dari seorang dewan direksi akan berpengaruh pada level pengetahuan yang dimilikinya (Kalistarini, 2010). Meskipun bukan

suatu keharusan bagi seseorang yang ingin memasuki dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, namun lebih baik bagi anggota dewan direksi untuk memiliki latar belakang bisnis dan ekonomi. Hal ini menjadi penting karena latar belakang dewan direksi yang sesuai dengan bidang perusahaan akan mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan lebih matang lagi daripada seseorang yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi sama sekali (Nurhayati, 2010). Untuk itu, latar belakang pendidikan dewan yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan yang terbaik dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Keputusan yang diberikan akan mempengaruhi keefektifan perusahaan dan mempermudah dalam penyelesaian masalah karena terdapat orang yang benar-benar berkompeten terhadap bisnis yang dijalaninya, sehingga latar belakang pendidikan dewan perusahaan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina dan I Dewa, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dewi dan Ayu (2016), Amin dan Sunarjanto (2016) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, dimana nilai perusahaan diukur menggunakan *Tobin's Q*.

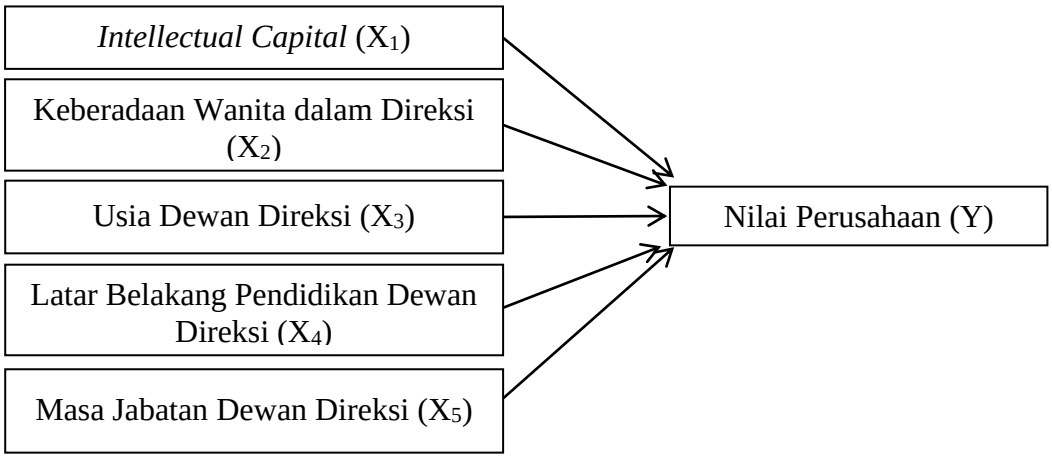
2.3.5 Pengaruh Masa Jabatan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Tidak ada aturan mengenai masa jabatan dewan, mereka hanya tidak boleh terlalu lama dan terlalu cepat. Anggota dewan yang memiliki masa jabatan yang pendek tidak disarankan untuk perusahaan. Karena direktur dengan masa jabatan pendek sama halnya dengan masa orientasi direktur terhadap perusahaan. Sebaliknya, direktur dengan masa jabatan yang lama jarang

menjadi perhatian. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa perusahaan sering kali mendapat manfaat dari direksi dengan masa jabatan yang lama. Hal ini dikarenakan direktur dengan masa jabatan yang lama lebih terfokus pada visi perusahaan dan kemampuan untuk terus membangun perusahaan tersebut (Mishra & Shital, 2013). Vafeas (2003) dalam Amin dan Sunarjanto (2016) juga menyatakan bahwa masa jabatan anggota dewan yang lama akan lebih banyak pengalaman, komitmen, dan kompetensi sehingga anggota dewan lebih banyak pengetahuan tentang perusahaan. Tindakan direksi dalam pengambilan keputusan yang tepat akan menyebabkan kinerja perusahaan lebih baik sehingga reputasi perusahaan juga akan lebih baik lagi (Hidayati, 2017). Penelitian Kidwell, *et al.,* (1987) membuktikan bahwa manajer dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki hubungan positif dengan pengambilan keputusan sehingga mereka mempengaruhi kinerja dan nilai perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hidayati (2017) yang menunjukkan bahwa masa jabatan direktur utama berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah dijelaskan di atas maka kerangka penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian dan teori yang telah dijelaskan di atas, rumusan hipotesis secara umum adalah sebagai berikut:

H_1: *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

H_2: Keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

H_3: Usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

H_4: Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

H_5: Masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan