

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Resource Based Theory*

Resource Based Theory pertama kali disampaikan oleh Wernerfelt pada tahun 1984 dalam artikel pionernya yang berjudul “*A Resource – Based View of the Firm*”. Perusahaan berkeinginan untuk menciptakan situasi di mana perusahaan memiliki sumber daya sendiri yang secara langsung maupun tidak langsung membuat perusahaan lain sulit untuk bersaing dengan perusahaan tersebut (Wernerfelt, 1984).

Resource Based Theory adalah sumber daya pada perusahaan yang dapat dijadikan keunggulan bersaing dan mampu mengarahkan perusahaan untuk memiliki kinerja jangka panjang yang baik (Wijayani, 2017). Teori ini membahas sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengolah, dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dalam mengambil peluang kesempatan dan menghadapi ancaman sehingga perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang berbeda dengan perusahaan lain untuk menguasai pasar (Wijayani, 2017).

Resource Based Theory ini beranggapan bahwa perusahaan akan mampu mencapai keunggulan kompetitif apabila memiliki sumber daya yang unggul (Mawarsih, 2016). Selain itu, kumpulan sumber daya unik yang dimiliki perusahaan juga memungkinkan perusahaan untuk mencapai dan

mempertahankan kinerja superior perusahaan yang berkelanjutan (Lestari, 2016).

Untuk menilai sumber daya yang berpotensi menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, ada empat karakteristik yang tercantum di dalam kerangka kerja VRIO menurut Kozlenkova dkk (2014).

Adapun karakteristik VRIO adalah sebagai berikut:

1. *Valuable* (Berharga)

Sumber daya perusahaan dikatakan berharga apabila memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan strategi perusahaan, dapat menurunkan biaya serta meningkatkan pendapatan dengan cara yang hanya dimiliki oleh sumber daya tersebut.

2. *Rare* (Langka)

Sumber daya dikatakan langka apabila hanya dimiliki oleh sebagian kecil perusahaan. Apabila sumber daya tersebut berharga tetapi tidak langka maka akan menghasilkan kesetaraan kompetitif, karena perusahaan lain yang memiliki sumber daya serupa memiliki kemampuan yang sama untuk memanfaatkannya.

3. *Imperfectly Imitable* (Tidak dapat ditiru secara sempurna)

Perusahaan lain tidak dapat memperoleh sumber daya tersebut melalui duplikasi atau penggantian langsung.

4. *Organization* (Organisasi)

Sumber daya berharga, langka, dan tidak dapat ditiru secara sempurna harus diorganisir untuk mendapatkan manfaat keunggulan kompetitif

yang berkelanjutan. Organisasi sebagai faktor penyesuaian yang memungkinkan perusahaan untuk menggunakan manfaat seluruhnya yang terkandung dalam sumber daya.

Berdasarkan karakteristik tersebut, menurut *Resource Based Theory* (RBT), *Intellectual Capital* (IC) memiliki potensi yang besar untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sesuai karakteristik VRIO. Dengan keunggulan kompetitif dari IC, perusahaan dapat menggunakannya untuk bersaing di pasar kompetitif dan memperoleh kinerja yang optimal (Pratama dkk, 2019). Perusahaan yang memiliki modal intelektual akan mampu menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan (Pratama dkk, 2018).

2. *Stakeholder Theory*

Gagasan pemangku kepentingan mulai berkembang dan telah menjadi hal umum sejak terbitnya buku *Strategic Management: A Stakeholder Approach* oleh Freeman pada tahun 1984 yang menekankan konsep pemangku kepentingan (Donaldson dan Preston, 2014). *Stakeholder Theory* membicarakan tanggung jawab manajemen terhadap pemangku kepentingan, teori ini melengkapi manajemen untuk bertindak lebih baik dalam rangka mendorong tujuan utama perusahaan (Freeman dkk, 2004). Penggunaan istilah *stakeholder* ini pertama kali diperkenalkan oleh *Stanford Research Institute* (SRI) pada tahun 1960-an. *Stanford Research Institute* berpendapat bahwa manajer perlu memperhatikan pemegang saham, karyawan, pelanggan,

pemasok, pemberi pinjaman dan masyarakat untuk mengembangkan tujuan yang akan didukung oleh pemangku kepentingan (Freeman dkk, 2001).

Perusahaan memiliki pemangku kepentingan, yaitu individu dan kelompok yang diuntungkan atau dirugikan, dan yang haknya dihormati atau dilanggar oleh tindakan perusahaan (Freeman, 2001). Teori *stakeholder* adalah teori yang umumnya berkaitan dengan cara perusahaan dalam mengelola para *stakeholder* (Gray dkk, 1997). Berdasarkan teori ini, manajemen perusahaan akan memberikan informasi kepada pengguna untuk menjaga keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan, karena keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan bergantung pada dukungan *stakeholder* (Othman dkk, 2009).

Pengungkapan informasi sosial dan lingkungan sebagai salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk menjaga hubungannya dengan *stakeholder* (Sutapa dan Hanafi, 2019). Heal dan Garret (2004) mengatakan bahwa kegiatan tanggung jawab sosial yang dilakukan perusahaan dapat menjadi elemen menguntungkan sebagai strategi perusahaan, memberikan kontribusi kepada manajemen risiko dan memelihara hubungan yang dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

3. *Resource Dependency Theory* (Teori Ketergantungan Sumber Daya)

Resource Dependency Theory atau Teori Ketergantungan Sumber Daya dikemukakan oleh Pfeffer dan Salancik tahun 1978. Dasar teori ini adalah pernyataan Emerson pada tahun 1962 yang menyatakan bahwa kekuasaan (*power*) A atas B berasal dari kontrol atas sumber daya yang dibutuhkan B, di

mana sumber daya tersebut tidak ditemukan di tempat lain. Sehingga, pengelola perusahaan memiliki motivasi untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan otonomi perusahaan yang mereka kelola (Pajaria, 2020).

Resource Dependency Theory menyatakan bahwa sebuah perusahaan akan memiliki power yang lebih besar daripada perusahaan lain apabila memiliki kekhasan tersendiri (Pfeffer dan Salancik, 1978). Salah satu kekhasan tersebut terletak pada kekhasan dalam dewan direksi. Dewan direksi menghubungkan perusahaan dengan organisasi *external* lain untuk mengatasi masalah ketergantungan lingkungan (Pfeffer dan Salancik, 1978). Komposisi dalam dewan direksi berfungsi sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk keberhasilan sebuah perusahaan (Shehata dkk, 2017).

Latar belakang manajer yang berbeda-beda akan menyediakan sumber daya penting dan bermanfaat bagi sebuah perusahaan (Lisaiame dan Sri, 2018). Dewan direksi yang beragam akan memberikan manfaat sumber daya yang berbeda bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Hillman, 2000).

Keragaman memiliki potensi untuk meningkatkan informasi unik yang dimiliki oleh direktur yang beragam (Carter dkk, 2010). Keberagaman gender mencakup dua sudut pandang yang signifikan, sudut pandang pertama terkait wanita yang kompeten dan etnis minoritas dengan *human capital*, jaringan eksternal, informasi, dan karakteristik lainnya yang penting bagi perusahaan. Kedua, keberagaman gender menghasilkan tata kelola yang lebih baik

sehingga lebih menguntungkan perusahaan (Carter dkk, 2010). Perbedaan gender dan etnis akan sangat mungkin terjadi, terkumpulnya berbagai informasi unik memungkinkan manajemen untuk pengambilan keputusan yang lebih baik (Carter dkk, 2010).

Teori ketergantungan sumber daya mempunyai dasar untuk diversitas gender dewan direksi. Gender dewan direksi yang berbeda akan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan (Lisaiame dan Sri, 2018).

4. *Upper Echelons Theory*

Upper Echelons Theory dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984). Teori ini berpandangan bahwa hasil perusahaan adalah refleksi dari manajemen puncak termasuk dewan direksi di dalamnya. Latar belakang manajerial dapat mempengaruhi hasil perusahaan. Karakteristik demografis dari tim manajemen puncak seperti usia, pendidikan, dan pengalaman akan mempengaruhi pengambilan keputusan mereka (Hambrick dan Mason, 1984).

Teori ini memberikan dasar hubungan antara latar belakang manajerial terhadap hasil perusahaan. Hasil perusahaan seperti kinerja perusahaan dipengaruhi oleh keragaman dalam manajemen puncak termasuk usia. Dalam teori ini dewan direksi berusia muda memiliki karakteristik yang berani untuk mengambil risiko, dan dewan direksi berusia tua memiliki karakteristik untuk lebih mementingkan keamanan finansial dan karir serta memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan (Hambrick dan Mason, 1984).

Usia dapat dilihat sebagai proksi dari tingkat pengalaman dan kecenderungan seseorang dalam mengambil risiko, mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan (Herrmann dan Datta, 2005).

Anggota dewan direksi yang beragam dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan karena memiliki perspektif yang lebih luas (Noorkhaista dan Sari, 2017). Karakteristik dewan direksi dari segi usia berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki, khususnya kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan (Zulkarnain dan Mirawati, 2019).

5. *Social Performance*

Kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya dicerminkan dalam kinerja perusahaan (Zuliana dan Aliamin, 2019). Menurut Lisaiame dan Sri (2018) kinerja perusahaan merupakan indikator dari baik buruknya keputusan manajemen dalam mengambil keputusan. Kinerja perusahaan menunjukkan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mengelola aset atau sumber daya keuangan yang mereka miliki (Susanti dkk, 2018). Evaluasi kinerja adalah metode untuk mengukur pencapaian sebuah perusahaan berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Hameed dkk, 2004).

Kinerja sebuah perusahaan dapat tercermin dari laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba dapat menarik investor untuk menanamkan dana dan diharapkan dapat

memperluas usaha serta memperoleh keuntungan yang semakin besar (Akmi dkk, 2019).

Salah satu pengukuran kinerja perusahaan adalah dengan *social performance*. *Social performance* atau kinerja sosial berkaitan dengan hasil yang dicapai sebuah perusahaan dalam hal kepedulian bidang sosialnya (Saridona dan Cahyandito, 2015). *Social performance* menurut Nugraheni (2018) diartikan sebagai kegiatan tanggung jawab sosial bank syariah yang membedakan dengan bank konvensional melalui kontribusi dalam bentuk pengelolaan zakat, *shodaqah*, *qardul hassan* untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fungsi sosial bank syariah ini menunjukkan kontribusinya terhadap kesejahteraan masyarakat sekaligus membantu umat muslim memenuhi kewajiban agama mereka (Nugraheni, 2018). Sedangkan menurut Hameed dkk (2004) diartikan sebagai kinerja sebuah perusahaan yang meliputi kinerja bagi hasil, kinerja zakat, kinerja keadilan distribusi, dan lainnya.

6. Intellectual Capital

Istilah *intellectual capital* pertama kali diperkenalkan oleh John Kenneth Galbraith pada tahun 1969 (Bontis, 1998). *Intellectual capital* diartikan sebagai jumlah dari segala sesuatu tentang sumber daya manusia yang ada di perusahaan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif di pasar (Zuliana dan Aliamin, 2019).

Wijayani (2017) menyatakan bahwa *intellectual capital* merupakan aset yang tidak terlihat dan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan

yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. *Intellectual capital* diakui sebagai salah satu *intangible asset* yang sangat penting di era informasi dan pengetahuan. Wijayani (2017) menambahkan *Intellectual Capital* (IC) mewakili sumber daya yang bernilai dan berkemampuan untuk bertindak berdasarkan pada pengetahuan.

Intellectual capital terdiri dari tiga komponen yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital*. *Human capital* (HC) merupakan *life blood* dalam *intellectual capital*. *Human capital* merupakan sumber *innovation* dan *improvement*, karena di dalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan perusahaan. *Structural capital* merupakan kemampuan organisasi. *Relational capital* merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok, pelanggan dan juga pemerintah dan masyarakat (Wahyudi dan Puspita, 2020).

Pengukuran kinerja *intellectual capital* menggunakan metode VAICTM yang dikonstruksikan oleh Pulic (2000) untuk menilai IC pada perusahaan konvensional. Keunggulan metode VAICTM adalah karena data yang dibutuhkan relatif mudah diperoleh dari berbagai sumber dan jenis perusahaan. Data yang dibutuhkan untuk menghitung berbagai rasio tersebut adalah angka-angka keuangan yang standar dan umumnya tersedia dari laporan keuangan perusahaan (Ulum, 2013).

Perbankan syariah memiliki transaksi sendiri yang berbeda dengan perbankan umum atau konvensional, karena sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah perbankan syariah, maka pengukuran kinerja IC menggunakan $iB-VAIC^{TM}$ atau *Islamic Banking VAICTM* yang dikonstruksikan oleh Ulum (2013). Pengukuran kinerja IC dengan $iB-VAIC^{TM}$ ini berbasis pada akun-akun dalam laporan keuangan sehingga akan dengan mudah dapat dilakukan dan memberikan gambaran tentang kinerja IC yang dimiliki perbankan syariah (Ulum, 2013).

Metode $iB-VAIC^{TM}$ dimulai dengan menghitung *iB-Value Added* ($iB-VA$) yang dihitung dengan persamaan berikut (Ulum, 2013):

$$iB - VA = OP + EC + D + A$$

Di mana:

OP : *Operating profit* (laba operasi / laba usaha)

EC : *Employee Costs* (beban karyawan)

D : *Depreciation* (depresiasi)

A : *Amortization* (amortisasi)

Setelah menghitung $iB-VA$ langkah berikutnya adalah menghitung *iB-Value Added Capital Employed* ($iB-VACA$). $iB-VACA$ adalah rasio yang menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit dari CE terhadap $iB-VA$. Selanjutnya menghitung *iB-Value Added Human Capital* ($iB-VAHU$) yang menunjukkan kontribusi HC terhadap $iB-VA$, dan menghitung *iB-Structural Capital Coefficient* ($iB-STVA$) yang menunjukkan indikasi keberhasilan SC dalam penciptaan nilai. $iB-VAIC^{TM}$ merupakan penjumlahan dari tiga komponen tersebut, yaitu $iB-VACA$, $iB-VAHU$, dan $iB-STVA$ (Ulum, 2013).

7. *Islamic Social Reporting*

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya digunakan dalam dunia ekonomi konvensional, tetapi sudah berkembang dan digunakan pada ekonomi Islam. *Islamic Social Reporting* (ISR) mulai dikembangkan untuk memenuhi pelaporan perusahaan mengenai tanggung jawab sosial berbasis syariah yang disesuaikan dengan nilai-nilai Islam (Sutapa dan Hanafi, 2019). *Islamic Social Reporting* pertama kali dibahas oleh Ross Haniffa pada tahun 2002 dalam tulisannya yang berjudul “*Social Reporting Disclosure : An Islamic Perspective*“. Banyaknya keterbatasan dalam pelaporan sosial konvensional sehingga muncul kerangka konseptual *Islamic Social Reporting* (ISR) yang didasarkan pada ketentuan syariah (Santika, 2019).

Tanggung jawab sosial perusahaan dalam perspektif Islam menurut *Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions* (AAOIFI) yaitu segala kegiatan yang dilakukan institusi finansial Islam untuk memenuhi kepentingan religius, ekonomi, hukum, etika dan *discretionary responsibility* sebagai lembaga finansial intermediari baik itu bagi individu maupun bagi institusi (Farida, 2018). *Islamic Social Reporting* menurut Sutapa dan Hanafi (2019) diartikan sebagai kerangka khusus dalam melaporkan pertanggungjawaban sosial perusahaan yang sesuai dengan prinsip Islam.

Pengungkapan *Islamic Social Reporting* (ISR) dapat diidentifikasi dengan menggunakan indeks ISR (Retnaningsih, 2019). Indeks ISR adalah item-item pengungkapan yang digunakan sebagai indikator dalam pelaporan

kinerja sosial institusi berbasis syariah. Indeks ini lahir dan dikembangkan dengan dasar dari standar pelaporan berdasarkan AAOIFI yang kemudian dikembangkan oleh masing–masing peneliti (Retnaningsih, 2019).

Perusahaan yang memberikan tanggung jawab sosial, maka pandangan publik terhadap perusahaan tersebut akan baik. Hal ini berimplikasi besar sebagai motivasi bagi investor untuk berinvestasi (Khairiyani dan Mubyarto, 2019). Semakin baik pengungkapan tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh perusahaan, dukungan *stakeholder* akan semakin besar dalam semua aktivitasnya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai laba yang diharapkan perusahaan (Lindawati dan Puspita, 2015).

8. Diversitas Gender Direksi

Direksi adalah organ perusahaan yang bertugas dan bertanggungjawab secara kolegal dalam mengelola perusahaan (KNKG, 2006). Agar pelaksanaan tugas direksi dapat berjalan secara efektif, salah satu prinsip yang perlu dipenuhi adalah komposisi direksi harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan pengambilan keputusan secara efektif, tepat, dan cepat, serta dapat bertindak independen (KNKG, 2006).

Diversitas melibatkan perbedaan diantara orang–orang dalam hal usia, jenis kelamin, pengetahuan, pengalaman, sikap, nilai, dan kepribadian yang terlihat dan tidak terlihat dalam kehidupan manusia (Dedunu dan Anuradha, 2020). Gender adalah status yang dibangun melalui sosial, budaya, dan psikologis berdasarkan pada ciri–ciri pribadi (West dan Zimmerman, 1987).

Keberagaman gender merupakan bagian integral dari keberagaman dewan (Hassan dan Marimuthu, 2016). Diversitas gender direksi menggambarkan persebaran pria dan wanita yang menempati posisi anggota dewan direksi (Anggraeni dkk, 2016). Direksi pria memiliki kemampuan tinggi dalam hal talenta atau kecerdasan, sedangkan wanita memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi, cenderung menghindari risiko dan lebih teliti (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Perusahaan yang melibatkan wanita dalam manajemen seniornya, akan mampu menampung aspirasi yang lebih beragam dan variatif untuk kemajuan perusahaan (Innayah dan Pratama, 2019). Adanya wanita dalam jajaran direksi dapat dikatakan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah (Kusumastuti dkk, 2007).

9. Usia Direksi

Usia adalah proksi dari pengalaman dan kecenderungan seseorang dalam mengambil risiko (Herrmann dan Datta, 2005). Usia menggambarkan lamanya hidup seseorang (Wang dkk, 2016). Usia bisa menjadi indikator pengalaman dan kebijaksanaan, semakin lama seseorang hidup, semakin profesional pengalaman yang mereka miliki (Pangestu dkk, 2019). Karakteristik dewan direksi dari segi usia berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki, khususnya kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan (Zulkarnain dan Mirawati, 2019).

Menurut Hurlock (1999), ada tiga tahap masa dewasa seseorang yaitu masa dewasa dini atau awal yang dimulai dari usia 18 – 40 tahun, dewasa

madya atau tengah yang dimulai pada usia 50 – 60 tahun, dan dewasa lanjut atau akhir yang dimulai pada usia 60 tahun hingga saat kematian. Seseorang akan mencapai masa karirnya pada usia 40 tahun. Usia 34 – 50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, dan paling bertanggungjawab. Pada usia 40 – 50 tahun, seseorang telah menapaki jenjang karir sejauh yang mereka mampu dan telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya pada usia 40 tahun, ini lah yang sering disebut dengan “*life begins at 40*” (Kusumastuti dkk, 2007).

Pengukuran usia menggunakan proporsi jumlah dewan direksi yang berusia lebih dari 40 tahun (Astuti, 2017). Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang. Seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya atau tengah merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal ini memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai dan kinerja perusahaan (Kusumastuti dkk, 2007). Produktifitas yang dihasilkan pekerja berusia tua semakin besar dan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan (Astuti, 2017).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Innayah, Pratama, dan Hanafi, Jurnal Dinamika Manajemen (2020)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i> berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
2	Astuti dan Suharni, Jurnal Ilmu – Ilmu Akuntansi (2020)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> , <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> Variabel Y: Kinerja Perbankan Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i> berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan syariah, sedangkan <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah
3	Zuliana dan Aliamin, Jurnal Imiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (2019)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> , <i>Corporate Social Responsibility</i> Variabel Y: Kinerja Bank Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bank syariah, sedangkan <i>Corporate Social Responsibility</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja bank syariah
4	Pratama, Wibowo, dan Innayah, Jurnal of Accounting and Invesment (2019)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i>

			berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan
5	Usman dan Mustafa, Jurnal Akmen (2019)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di JII
6	Ramadhanty, Naza, dan Zultilisna, Jurnal Sains Manajemen dan Kewirusahaan (2019)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> , Usia Direksi Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, sedangkan usia direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan
7	Putri dan Nuzula, Jurnal Administrasi Bisnis (2019)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan
8	Nizar dan Anwar, Jurnal Akuntansi Akrua (2015)	Variabel X: <i>Intellectual Capital</i> Variabel Y: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Intellectual Capital</i> berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan
9	Mardliyyah, Pramono, dan Yadid, Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (2020)	Variabel X: <i>Islamic Social Reporting</i> Variabel Y: Kinerja Bank	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Islamic Social Reporting</i> berpengaruh positif terhadap kinerja bank pada

			perbankan syariah di Indonesia
10	Ananda dan Erinos, <i>Jurnal Eksplorasi Akuntansi</i> (2020)	Variabel X: <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> Variabel Y: Kinerja Perbankan Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Bank Umum Syariah
11	Retnaningsih, Hariyati, dan Astuti, <i>Jurnal AKTSAR</i> (2019)	Variabel X: <i>Islamic Social Reporting</i> Variabel Y: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Islamic Social Reporting</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan
12	Khairiyani dan Mubyarto, <i>Jurnal Kajian Ekonomi Islam</i> (2019)	Variabel X: <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> Variabel Y: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan
13	Farida, <i>Jurnal Ekonomi Islam</i> (2018)	Variabel X: <i>Islamic Social Reporting</i> Variabel Y: Kinerja Keuangan Perbankan Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Islamic Social Reporting</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perbankan syariah
14	Dedunu dan Anuradha, <i>International Journal Of Management, Innovation & Entrepreneurial Research</i> (2020)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender direksi berpengaruh positif terhadap kinerja

			perusahaan
15	Pangestu, Gunawan, dan Wijaya, <i>Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship</i> , SINTA 2 (2019)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap ROA
16	Raharjanti, <i>Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan</i> (2019)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
17	Maghfiroh dan Dwi Cahyo Utomo, <i>Diponegoro Journal Of Accounting</i> (2019)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan
18	Azali, Melmusi, dan Ilona, <i>Jurnal SiNMag 4</i> (2019)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan
19	Lisaime dan Sri, <i>Jurnal Keuangan dan Bisnis</i> (2018)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan
20	Rompis, Worang, Tulung, <i>Jurnal EMBA</i> (2018)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender secara parsial dan

			simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pada Bank Pembangunan Daerah
21	Shehata, Salhin, dan El – Helaly, <i>Applied Economics</i> (2017)	Variabel X: Gender Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
22	Amin dan Sunarjanto, <i>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan</i> (2016)	Variabel X: Gender Direksi Usia Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
23	Fathonah, <i>Jurnal Riset AKuntansi dan Keuangan</i> (2018)	Variabel X: Usia Direksi Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan
24	Susanti, Saputra, dan Harini, <i>Journal of Economic and Economic Education</i> (2018)	Variabel X: Usia Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perbankan yang <i>go public</i> di Bursa

			Efek Indonesia
25	Hassan dan Marimuthu, <i>Economics Bulletin</i> (2016)	Variabel X: Usia Direksi Variabel Y: Nilai Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
26	Ararat, Aksu, Cetin, <i>International Journal</i> (2010)	Variabel X: Usia Direksi Variabel Y: Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

(Sumber: Diolah dari berbagai penelitian, 2020)

C. Perumusan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Intellectual Capital Terhadap Social Performance*

Intellectual capital merupakan aset yang tidak terlihat dan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Wijayani, 2017). Wijayani (2017) menambahkan bahwa *intellectual capital* diakui sebagai salah satu *intangible asset* yang sangat penting di era informasi dan pengetahuan. *Intellectual Capital* (IC) mewakili sumber daya yang bernilai dan berkemampuan untuk bertindak berdasarkan pada pengetahuan (Wijayani, 2017).

Berdasarkan *Resource Based Theory* perusahaan akan mampu mencapai keunggulan kompetitif apabila memiliki sumber daya yang unggul (Mawarsih, 2016). Ketika perusahaan memiliki sumber daya yang unggul, perusahaan dapat menciptakan dan menerapkan berbagai strategi bisnis dengan baik dan benar (Mawarsih, 2016).

Penelitian Nizar dan Anwar (2015), Zuliana dan Aliamin (2019) menemukan bukti empiris bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. *Intellectual capital* dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan *intellectual capital* mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnisnya, dengan demikian kinerja perusahaan dapat terjaga dengan baik (Nizar dan Anwar, 2015).

Intellectual capital yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan. Dengan nilai tambah tersebut, para penyandang dana akan memberikan nilai tambah juga kepada perusahaan dengan cara berinvestasi lebih tinggi. Nilai tambah ini tentunya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Astusi dan Suharni, 2020).

Didukung dengan penelitian Pratama dkk (2020), Astuti dan Suharni (2020) yang menemukan bukti empiris bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Innayah dkk (2020) juga menemukan bukti empiris bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan modal intelektual yang efektif dan efisiensi akan membuat perusahaan mencapai kinerja yang lebih tinggi (Innayah dkk, 2020).

Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H₁ = Intellectual Capital Berpengaruh Positif Terhadap Social Performance

2. Pengaruh *Islamic Social Reporting* Terhadap *Social Performance*

Tanggung jawab sosial perusahaan dalam perspektif Islam menurut AAOFI yaitu segala kegiatan yang dilakukan institusi finansial Islam untuk memenuhi kepentingan religius, ekonomi, hukum, etika dan *discretionary responsibility* sebagai lembaga finansial intermediari baik itu bagi individu maupun bagi institusi (Farida, 2018). *Islamic Social Reporting* (ISR) merupakan kerangka khusus untuk pelaporan pertanggungjawaban sosial yang sesuai dengan prinsip Islam. *Islamic social reporting* sebagai bentuk akuntabilitas perusahaan kepada Allah SWT dan masyarakat juga untuk meningkatkan transparansi kegiatan bisnis dengan menyajikan informasi yang relevan dengan memperhatikan kebutuhan spiritual investor muslim atau kepatuhan syariah dalam pengambilan keputusan (Sutapa dan Hanafi, 2019).

Dalam *Stakeholder Theory* perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri, namun harus mampu memberikan manfaat bagi *stakeholdernya* (Ghozali dan Chariri, 2007). Tanggung jawab sosial perusahaan dalam kegiatannya bisa mendorong ekonomi rakyat, hal tersebut dikarenakan dalam kegiatannya bukan hanya kepentingan pemegang saham saja, tetapi mempengaruhi

lingkungan yang lebih besar untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat (Astuti dan Suharni, 2020). Salah satu cara memenuhi kebutuhan *stakeholder* adalah dengan mengungkapkan tanggung jawab sosial perusahaan. Jika *stakeholder* puas maka akan terus mendukung keberlanjutan suatu usaha (Astuti dan Suharni, 2020).

Didukung penelitian Retnaningsih dkk (2019) yang diperkuat dengan penelitian Khairiyani dan Mubyarto (2019) dengan hasil penelitian bahwa *Islamic Social Reporting* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. *Islamic Social Reporting* dapat meningkatkan peluang pasar perusahaan. Masyarakat akan loyal kepada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan yang menerapkan *Islamic Social Reporting* dengan baik akan menunjukan kinerja yang lebih baik (Khairiyani dan Mubyarto, 2019).

Mardliyyah dkk (2020) dalam penelitiannya juga menunjukkan bukti empiris bahwa *Islamic Social Reporting* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengungkapan ISR maka kinerja perusahaan akan semakin tinggi.

Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H₂ = Islamic Social Reporting Berpengaruh Positif Terhadap Social Performance

3. Pengaruh Diversitas Gender Direksi Terhadap *Social Performance*

Diversitas gender direksi menggambarkan persebaran pria dan wanita yang menempati posisi anggota dewan direksi (Anggraeni dkk, 2016). Diversitas gender direksi dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan (Lisaima dan Sri, 2018).

Direksi pria memiliki kemampuan tinggi dalam hal talenta atau kecerdasan, sedangkan wanita memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi, cenderung menghindari risiko dan lebih teliti (Amin dan Sunarjanto, 2016)). Pada saat terjadi kegagalan, kegagalan pada direksi pria disebabkan karena faktor ketidakberuntungan atau tugas yang sulit, sedangkan kegagalan pada wanita disebabkan karena ketidakmampuan (Kusumastuti dkk, 2007). Namun, wanita dalam jajaran direksi mampu memberikan bantuan tambahan dalam hal pengambilan keputusan (Abdul dkk, 2018). Karena wanita memiliki sikap tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, sehingga dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dapat dikatakan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah (Kusumastuti dkk, 2007).

Resource Dependency Theory memberikan dasar bagi beberapa orang terkait keragaman dewan terhadap bisnis. Keragaman memiliki potensi untuk meningkatkan informasi unik yang dimiliki oleh direktur yang beragam (Carter dkk, 2010). Gender dewan direksi yang berbeda akan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Lisaime dan Sri, 2018).

Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amin dan Sunarjanto (2016), Fathonah (2018), yang menemukan bukti empiris pengaruh positif gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Pangestu dkk (2019) dalam penelitiannya juga menemukan bukti empiris bahwa keberagaman gender yang diukur dengan persentase wanita dalam anggota dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Adanya direksi wanita dalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan wanita membawa dinamika produktif ke dalam struktur dewan direksi yang didominasi oleh pria.

Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H₃ = Diversitas Gender Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Social Performance

4. Pengaruh Usia Direksi Terhadap Social Performance

Usia merupakan determinan yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang (Zulkarnain dan Mirawati, 2019). Usia bisa menjadi indikator pengalaman dan kebijaksanaan seseorang, semakin lama seseorang hidup, semakin profesional pengalaman yang mereka miliki (Pangestu dkk, 2019).

Berdasarkan *Upper Echelons Theory* yang dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984) karakteristik demografis dari tim manajemen puncak seperti usia, pendidikan, dan pengalaman akan mempengaruhi pengambilan keputusan mereka. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya atau tengah merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal ini memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai dan kinerja perusahaan (Kusumastuti dkk, 2007).

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung penjelasan di atas seperti penelitian Ararat dkk (2010), Hassan dan Marimuthu (2016), Ramadhanty (2019), yang menemukan bukti empiris bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Pemimpin berusia tua yang mempunyai banyak pengalaman, penuh kehati-hatian dan keengganan mengambil risiko mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik (Ararat dkk, 2010).

Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis yang akan di uji adalah:

H₄ = Usia Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Social Performance

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, didapatkan kerangka berfikir penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

