

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Agency theory*

Agency theory menjelaskan hubungan antara]pemegang atau pemilik saham dengan manajer/agen. Pihak manajemen atau sebagai agen berkewajiban bertanggung jawab atas semua pekerjaannya kepada pemegang saham untuk memaksimalkan atau mengoptimalkan keuntungan para pemilik saham. Pada akhirnya kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama yaitu bertujuan mencapai laba yang tinggi, jika laba perusahaan tinggi maka kemakmuran bagi pemegang saham maupun perusahaan yang juga berdampak positif pada nilai perusahaan.

Dengan beragamnya latar belakang atau gender memiliki fungsi yang strategis seperti memantau dan memberi nasehat, dan membawa keragaman dalam gagasan, perspektif, pengalaman dan pengetahuan bisnis untuk proses pengambilan keputusan di ruang dewan, yang akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Jhonston dan Malina 2008). Semua dewan dibentuk untuk mengatasi masalah keagenan dan membantu meningkatkan efektivitas dewan. Salah satunya adalah dalam pengawasan dewan direksi yang memperkerjakan latar belakang yang beda yang akhirnya memberikan pandangan yang berbeda, dan itu lebih baik dari pada perusahaan yang homogen.

Kontribusi empiris ini menunjukkan bahwa keragaman dewan berdampak positif dan memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan nilai perusahaan. Sebagai perusahaan menunjuk direktur perempuan, mereka melihat

peningkatan nilai perusahaan mereka sebagai akibat dari tambahan pemantauan, yang pada gilirannya, dapat mengurangi tingkat masalah keagenan (Ntim, 2013).

Agency theory merupakan model yang digunakan untuk merumuskan permasalahan yang berupa konflik antara pemegang saham sebagai pemilik perusahaan (*principal*) dengan manajer sebagai pihak yang ditunjuk atau diberi wewenang oleh para pemegang saham (*agent*) untuk menjalankan perusahaan sesuai dengan kepentingannya. Sebagai bentuk tanggung jawab manajer yang telah diberi wewenang oleh pemilik (*principal*), maka manajer akan menginformasikan kinerja yang telah dicapainya melalui laporan keuangan. Didalam konteks ini, manajer (*agent*) mempunyai informasi yang *superior* dibandingkan dengan pemilik (*principal*). Pada saat pemilik (*principal*) tidak dapat memonitor secara sempurna aktivitas manajerial, maka manajer memiliki potensi dan peluang untuk menentukan kebijakan yang menguntungkan dirinya, dan disinilah muncul konflik dengan pemilik karena pemilik tidak menyukai tindakan tersebut (Sudiyatno dan Puspitasari, 2010).

Para manajer dapat didorong untuk bertindak demi kepentingan utama dari pemegang saham. Beberapa mekanisme spesifik yang digunakan untuk memotivasi para manajer untuk bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham antara lain kompensasi manajerial, intervensi langsung oleh pemegang saham, ancaman pemecatan dan ancaman pengambil alihan. Salah satu asumsi utama dari teori keagenan bahwa tujuan *principal* dan tujuan *agen* yang berbeda dapat memunculkan konflik karena manajer perusahaan cenderung untuk mengejar tujuan pribadi, hal ini dapat mengakibatkan kecenderungan manajer untuk memfokuskan pada proyek dan investasi perusahaan yang menghasilkan laba yang tinggi dalam jangka pendek

daripada memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham melalui investasi di proyek-proyek yang menguntungkan jangka panjang.

Kepemilikan institusional pada umumnya memiliki proporsi kepemilikan dalam jumlah yang besar sehingga proses monitoring terhadap manajer menjadi lebih baik. Tingkat kepemilikan institusional yang tinggi akan menimbulkan usaha pengawasan yang lebih besar oleh pihak investor institusional sehingga dapat menghalangi perilaku *opportunistic* manajer.

2. *Resources-Based Theory*

Resources Based Theory membahas mengenai sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik (Bontis, 2000). Kozlenkova, dkk (2014) menjelaskan bahwa logika dasar dari teori ini didasarkan pada dua asumsi mendasar mengenai sumber daya perusahaan dan menjelaskan bagaimana sumber daya ini dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mengapa beberapa perusahaan dapat secara konsisten mengungguli perusahaan lain.

Pertama, perusahaan memiliki sumber daya yang berbeda, bahkan dalam industri yang sama (Barney dkk, 2003). Asumsi mengenai heterogenitas sumber daya ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan memiliki keahlian yang lebih baik dalam menyelesaikan kegiatan tertentu, karena memiliki sumber daya yang unik (Barney dkk, 2003). Kedua, perbedaan sumber daya akan tetap ada karena kesulitan dalam pertukaran sumber daya antara perusahaan (asumsi imobilitas sumber daya) yang akan

mengarah pada keuntungan dari heterogenitas sumber daya ini terus terjadi dari waktu ke waktu (Kozlenkova dkk, 2014).

Teori RBT memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan. Perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif (Kozlenkova dkk 2014). Kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya dengan baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Sehingga asumsi dalam teori ini adalah bagaimana perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mengelola sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Menurut *Resource-Based Theory*, modal intelektual merupakan sumber daya berupa pengetahuan yang tersedia pada perusahaan yang pada akhirnya akan mendatangkan keuntungan dimasa depan bagi perusahaan, dimana pengetahuan tersebut akan menjadi modal intelektual bila diciptakan, dipelihara, dan ditransformasikan serta di atur dengan baik (Widiyaningrum, 2014).

Cara menilai potensi sumber daya yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan didasarkan oleh 4 karakteristik yaitu berharga, langka, tidak dapat ditiru dengan sempurna, dan organisasi yang bisa disingkat VRIO (Kozlenkova dkk, 2014). Berikut ini adalah karakteristik VRIO:

a. Berharga (*Valuable*)

Sumber daya perusahaan dapat dikatakan berharga jika sumber daya dapat mengaplikasikan strategi dari perusahaan untuk meningkatkan pendapatan atau mengurangi biaya perusahaan.

b. Langka (Rare)

Sumber daya langka adalah sumber daya yang dikelola oleh perusahaan pesaing dalam jumlah sedikit. Sering pemanfaatan sumber daya ini akan menghasilkan kesetaraan kompetitif.

c. Tidak dapat ditiru dengan sempurna (*Imperfectly imitable*)

Tidak dapat ditiru secara keseluruhan, walaupun perusahaan lain juga memiliki sumber daya, namun tidak dapat diperoleh dengan cara menduplikasi langsung oleh perusahaan yang tidak memilikinya.

d. Organisasi (*Organization*)

Sumber daya perusahaan yang harus dikelola dengan aturan yang ketat agar tingkat kompetensi dari sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal. Organisasi bertugas sebagai unsur penyesuaian yang memungkinkan perusahaan menggunakan manfaat yang terkandung dalam sumber daya sepenuhnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, menurut RBT, *intellectual capital* memiliki kesempatan yang lebar untuk dapat memenuhi karakteristik VRIO sehingga dapat menciptakan keunggulan bagi perusahaan. Dengan keunggulan kompetitif dari *intellectual capital*, perusahaan dapat memanfaatkan untuk bersaing dalam pasar yang kompetitif dan mencapai kinerja yang maksimal.

3. Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah harga yang dibayarkan oleh seorang calon pembeli jika perusahaan dijual (husnan dan pudjiastuti, 2012). Teori tersebut diperkuat oleh Sujoko dan Soebiantoro (2007) nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Oleh

karena itu setiap perusahaan akan berusaha untuk memaksimalkan nilai perusahaan dengan memiliki harga saham perusahaan yang tinggi. Satu indikator yang bisa digunakan untuk mengukur nilai perusahaan adalah Tobin's Q. Tobin's Q menunjukkan kinerja manajemen dalam mengelola aset perusahaan (Bambang dan Elen 2010). Ketika sebuah perusahaan menerbitkan sahamnya di pasar, harga saham yang diperdagangkan di bursa pertukaran adalah indikator dari nilai perusahaan. Oleh karena itu semakin tinggi harga saham, semakin tinggi nilai perusahaan (Husnan dan Pudjiastuti 2012:6).

Nilai perusahaan menurut Husnan dan Pudjiastuti (2012) memaksimalkan nilai perusahaan/harga saham tidak identik dengan memaksimalkan laba per lembar saham (*earning per share*, EPS). Hal ini disebabkan karena (1) memaksimalkan EPS mungkin memusatkan pada EPS saat ini, (2) memaksimalkan EPS mengabaikan nilai waktu uang, dan (3) tidak memperhatikan faktor risiko. Perusahaan mungkin memperoleh EPS yang tinggi pada saat ini, tetapi faktor risiko. Perusahaan mungkin memperoleh EPS yang tinggi pada saat ini, tetapi apabila pertumbuhannya diharapkan rendah, maka dapat saja harga sahamnya lebih rendah apabila dibandingkan dengan perusahaan yang saat ini mempunyai EPS yang lebih kecil. Dengan demikian memaksimalkan nilai perusahaan juga tidak identik dengan memaksimalkan laba, apabila laba diartikan sebagai laba akuntansi (yang bisa dilihat pada laporan rugi laba perusahaan). Sebaliknya memaksimalkan nilai perusahaan akan identik dengan memaksimalkan laba dalam pengertian ekonomi (*economic profit*).

4. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham perusahaan yang dimiliki oleh institusi atau lembaga seperti perusahaan asuransi, bank, perusahaan investasi dan kepemilikan institusi lain (Tarjo, 2008). Kepemilikan institusional memiliki peran penting untuk melakukan monitoring manajemen karena dengan adanya kepemilikan oleh institusional dapat mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal dan pada akhirnya dapat menjamin kemakmuran pemegang saham.

Investor institusional diduga lebih mampu untuk mencegah terjadinya manajemen laba dibanding dengan investor individual. Investor institusional dianggap lebih profesional dalam mengendalikan portofolio investasinya, sehingga lebih kecil kemungkinan mendapatkan informasi keuangan yang terdistorsi. Semakin besar prosentase saham yang dimiliki investor institusional akan menyebabkan pengawasan yang dilakukan menjadi lebih efektif karena dapat mengendalikan perilaku oportunistik manajer dan mengurangi *agency cost* (Jensen, 1986).

5. *Intellectual Capital*

Ulum dkk (2008) menyatakan bahwa secara umum pencari mengidentifikasi tiga konstruksi utama intelektual capital, yaitu :

a. *Human Capital* (HC)

Human Capital adalah mempresentasikan individual knowledge stock suatu organisasi yang dipresentasikan oleh karyawannya. HC merupakan kombinasi dari genetic inheritance, education, experience dan attitude tentang kehidupan dan bisnis.

b. *Structural Capital (SC)*

Structural capital adalah meliputi *non-human storehouse of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam hal ini adalah database, organizational charts, process manuals, strategies, routines dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari pada nilai material.

c. *Customer Capital (CC)*

Customer capital adalah pengetahuan yang melekat dalam marketing channels dan customer relationship dimana suatu organisasi mengembangkannya melalui jalannya bisnis.

Perumusan perhitungan *intellectual capital* menurut Pulic (2000, 2004 dalam jurnalnya Pratama, Bima Cinintya 2016) menggunakan metode *value added* sebagai berikut :

$$VA = OUT - IN$$

keterangan:

VA = *Value Added*

OUT (Output) = Total pendapatan

IN (Input) = Beban operasional dan beban non operasional (kecuali beban karyawan)

Ini penting untuk diperhatikan bahwa dalam model ini, biaya karyawan tidak termasuk dalam IN. Karena peran aktifnya dalam proses penciptaan nilai, potensi intelektual yang diwakili oleh biaya karyawan tidak dihitung sebagai biaya. Jadi, aspek kunci dari metode VAIC adalah dengan memperlakukan karyawan sebagai entitas yang menciptakan nilai. Perhitungan menghasilkan VA yang mengungkapkan

kekayaan perusahaan dalam periode tersebut. VA dipengaruhi oleh efisiensi modal manusia (HC) dan modal struktural (SC).

Hubungan pertama VA yaitu antara VA dan HC yang biasa dikenal dengan sebutan Human Capital Efficiency (HCE). HCE menunjukkan kemampuan HC untuk menciptakan nilai di perusahaan. Demikian pula ketika HCE dibandingkan dengan beberapa kelompok perusahaan, HCE berfungsi sebagai indikator kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan kemampuan mereka untuk menghasilkan VA untuk setiap unit uang yang dihabiskan untuk HC. Pulic (2000 dalam jurnal Pratama, Bima Cinintya) berpendapat bahwa total biaya gaji dan upah dapat menjadi indikator HC karena pasar menentukan gaji dan upah sebagai akibat atau dampak dari kinerja perusahaan, maka akan lebih logis jika keberhasilan HC dinyatakan dengan kriteria yang sama. adapun hubungan antara VA dan HC dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

HCE = *Human capital efficiency coefficient*

VA = *Value Added*

HC = beban gaji dan upah karyawan

Hubungan kedua adalah Efisiensi Modal Struktural (SCE), yang menunjukkan kontribusi struktural modal (SC) dalam penciptaan nilai. Dalam model VAIC, SC dihitung dengan mengurangi VA dengan HC. Semakin kecil kontribusi HC dalam penciptaan nilai, semakin besar kontribusi SC. Dengan kata lain, hubungannya antara VA dan SC dihitung dengan cara yang berbeda karena HC dan SC dalam proporsi

terbalik di perusahaan penciptaan nilai. SCE mengukur jumlah SC yang diperlukan untuk satu unit uang VA dan berfungsi sebagai indikasi bagaimana SC berhasil dalam penciptaan nilai. Tidak seperti HCE, VA adalah penyebut untuk SCE. Jadi, itu hubungan antara VA dan SC dihitung dengan persamaan berikut:

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

keterangan:

SCE = *Structural capital efficiency coefficient*

SC = selisih antara VA dan HC

VA = *Value Added*

Hubungan ketiga VA adalah dengan modal fisik (CE), yang dikenal sebagai Capital Employed Efisiensi (CEE). CEE adalah indikator untuk VA yang dibuat oleh unit modal fisik. CEE dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

keterangan:

CEE = *Capital Employed Efficiency*

VA = *Value Added*

CE = Dana yang tersedia (total ekuitas)

Pulic (2000, 2004 dalam jurnal Pratama, Bima Cinintya 2016) mengasumsikan bahwa jika satu unit CE menghasilkan laba lebih besar di perusahaan daripada yang lain, maka perusahaan lebih baik dalam menggunakan CE-nya. Dengan demikian, pemanfaatan CE yang lebih baik juga merupakan bagian dari IC perusahaan. Kapan dibandingkan dengan sekelompok perusahaan, CEE berfungsi sebagai indikator

kemampuan intelektual perusahaan untuk memanfaatkan modal fisik lebih optimal. Langkah terakhir adalah menghitung kemampuan intelektual perusahaan secara keseluruhan. Perhitungan ini adalah jumlah dari koefisien yang disebutkan sebelumnya. Ini menghasilkan indikator baru dan unik, yaitu:

$$VAIC = HCE + SCE + CEE$$

6. *Diversitas Gender Direksi*

Dengan beragamnya latar belakang atau gender (wanita dan pria) memiliki fungsi yang strategis seperti memantau dan memberi nasehat, dan membawa keragaman dalam gagasan, perspektif, pengalaman dan pengetahuan bisnis untuk proses pengambilan keputusan di ruang dewan, yang akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Jhonston dan Malina 2008). Semua dewan dibentuk untuk mengatasi masalah keagenan dan membantu meningkatkan efektivitas dewan. Salah satunya adalah dalam pengawasan dewan direksi yang memperkerjakan latar belakang yang berbeda yang akhirnya memberikan pandangan yang berbeda, dan itu lebih baik dari pada perusahaan yang homogen.

Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra (2007), wanita memiliki sifat kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan keragaman gender dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan nilai perusahaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Variable	Hasil
1.	Pratiwi, Kristanti dan Mahardika, 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan manajerial 2. Kepemilikan institusional 3. Leverage 4. Nilai perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan leverage secara simultan berpebgaruh terhadap nilai perusahaan 2. Secara persial, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional berpengaruh signifikan kearah positif terhadap nilai perusahaan. 3. Leverage tidak berpengaru signifikan terhadap nilai perusahaan
2.	Wida P.D dan Suartana, 2014	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan manajerial 2. Kepemilikan institusional 3. Nilai Perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh pada ilai perusahaan 2. Kepemilikan institusional berpengaru positif terhadap nilai perusahaan
3.	Rahma, 2014	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan manajerial 2. Kepemilikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepemilikan manajerial berpengaruh

		<p>institusional</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Ukuran perusahaan 4. Keputusan pendanaan 5. Nilai Perusahaan 	<p>negatif signifikan terhadap debt to equity ratio</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap debt to equity ratio, kepemilikan manajerial dan 3. kepemilikan institusional berpengaruh negatif signifikan terhadap price to book value, 4. kepemilikan institusional berpengaruh negatif signifikan terhadap price to book value 5. ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap price to book value 6. debt to equity ratio memediasi kepemilikan manajerial dan ukuran perusahaan terhadap price to book value
4	Fadlun(2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan Institusional 2. Modal Intelektual 3. Nilai Perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian Kepemilikan Institusional dan modal intelektual tidak berpengaruh secara signifikan

			terhadap nilai perusahaan
5.	Nafiroh dan Nahumury, 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intellectual Capital 2. Nilai Perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intellectual capital memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan
6.	Kristina dan Wiratmaja, 2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Board diversity 2. Intellectual capital 3. Nilai perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberadaan dewan komisaris berkewarganaan asing berpengaruh positif signifikan pada nilai perusahaan 2. Intellectual capital berpengaruh positif signifikan pada nilai perusahaan 3. Keberadaan dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan
7.	Faza dan hidayah, 2014	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intellectual capital 2. Profitabilitas 3. Produktifitas 4. Nilai perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intellectual capital berpengaruh positif terhadap ROA dan ROE 2. Intellectual capital tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas dan nilai perusahaan
8.	Issa, Fang, dan Elfeky, 2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitas dewan gender 2. Nilai perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil dari panel analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara jumlah direktur wanita

			dan nilai perusahaan di Kuwait
9.	Mintah dan Schadewitz, 2017	1. Diversitas gender 2. Nilai perusahaan	1. Hasil penelitian empiris ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita pada dewan perusahaan lembaga keuangan Inggris memiliki positif dan signifikan secara statistik hubungan dengan nilai perusahaan.
10.	Hidayah, 2016	1. Diversitas gender 2. Tata kelola perusahaan 3. Nilai perusahaan	1. Variabel direktur perempuan, direktur luar dan ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh pada nilai perusahaan 2. Variabel umur, latar belakang pendidikan direktur dan jumlah dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan

C. Kerangka Pemikiran

1. Kepemilikan Institusional

Menurut kusumaningrum (2013) kepemilikan institusional merupakan proposi pemegang saham yang dimiliki oleh pemilik institusional seperti perusahaan asuransi, bank, perusahaan investasi dan kepemilikan lain, kecuali anak perusahaan dan institusi

lain yang memiliki hubungan istimewa (perusahaan afiliasi dan perusahaan asosiasi). Suranta dan Machfoedz (2003) menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Karena dengan adanya kontrol yang kuat menyebabkan manajer menggunakan hutang pada tingkat rendah untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya *financial distress* dan resiko kebangkrutan. Pada kondisi ini seperti inilah harga saham atau nilai perusahaan akan cenderung mengalami kenaikan.

Selain itu kepemilikan institusional juga diartikan sebagai persentase saham yang dimiliki oleh institusi, seperti perusahaan investasi, bank, perusahaan asuransi, maupun perusahaan lain. Hasil studi Moh'd, dkk (1998) kepemilikan sebagian besar saham oleh pihak institusi memegang peranan penting bahwa institusi sebagai *outsider ownership* dapat memonitor dan mengendalikan perilaku manajer lebih efektif, sehingga manajer akan bertindak lebih hati-hati dalam pengambilan keputusan dan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan keputusan dan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan nilai perusahaan.

2. *Intellectual Capital*

Bontis (1998) mengawali penelitian tentang *intellectual capital* (IC) dengan melakukan eksplorasi hubungan diantara komponen-komponen IC (*human capital*, *customer capital*, dan *structural capital*). Penelitian tersebut menggunakan instrumen kuesioner (Bontis, 1998) dan mengelompokkan industri dalam kategori jasa dan non-jasa. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pada pengujian pertama pada saat semua variabel dihubungkan ada variabel yang memiliki nilai *weight* dan t-statistik negatif (*customer capital to structural capital*).

Pulic (2000) mengungkapkan bahwa *intellectual capital* dapat diukur dengan menggunakan suatu ukuran untuk menilai efisiensi nilai tambah sebagai hasil dari kemampuan intelektual perusahaan (*Value Added Intellectual Coefficient VAIC*) dan menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan tahunan. Dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* merupakan konsep yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan dan penggambaran aset tak berwujud yang jika digunakan secara optimal dapat memungkinkan perusahaan menjalankan strategi secara efektif dan efisien. Dengan demikian *intellectual capital* merupakan pengetahuan yang memberikan informasi mengenai nilai tak berwujud perusahaan yang mempengaruhi daya tahan dan memberikan kontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan.

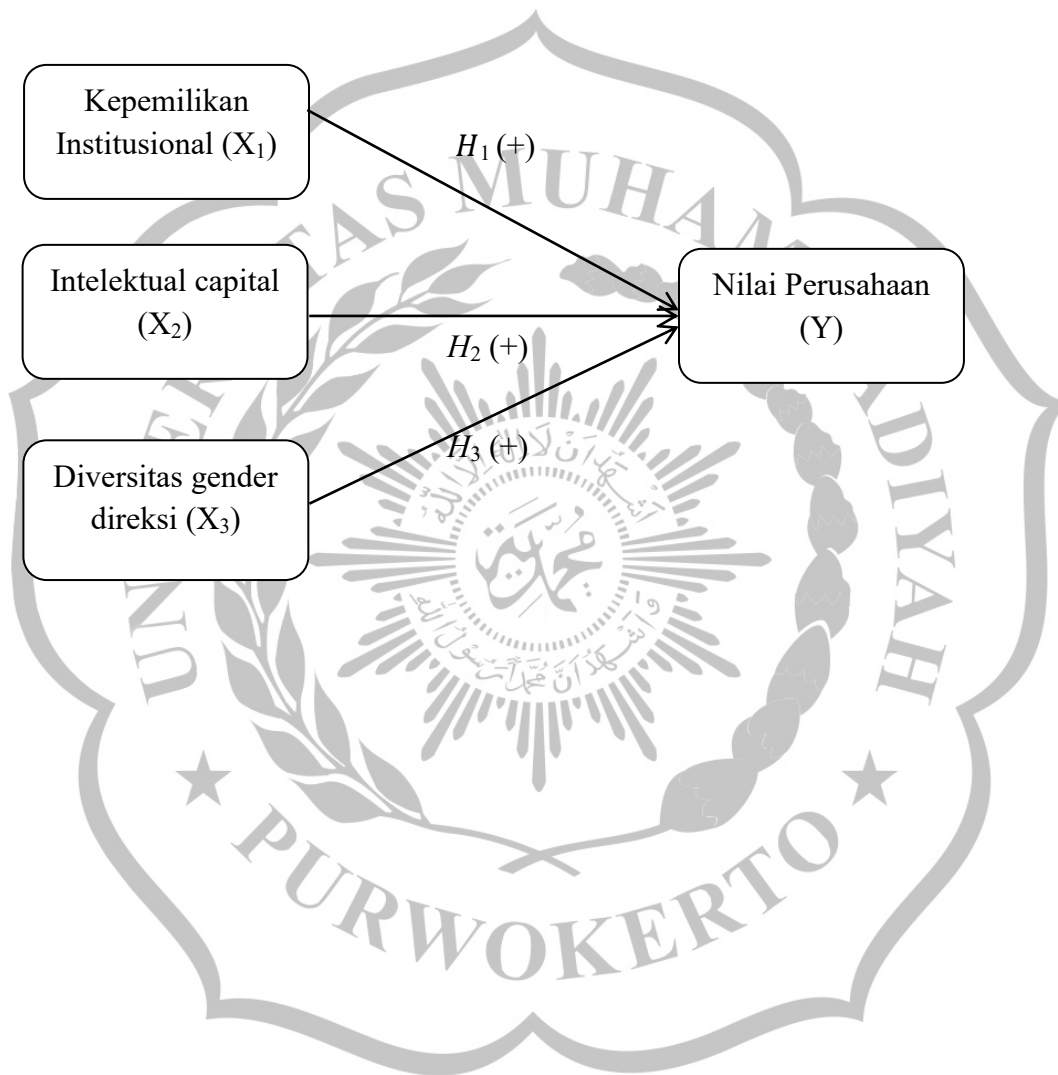
3. Diversitas Gender Direksi

Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006).

Akan tetapi dengan beragamnya latar belakang atau gender memiliki fungsi yang strategis seperti memantau dan memberi nasehat, dan membawa keragaman dalam gagasan, perspektif, pengalaman dan pengetahuan bisnis untuk proses pengambilan keputusan di ruang dewan, yang akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Jhonston dan Malina 2008). Semua dewan dibentuk untuk mengatasi masalah keagenan dan membantu meningkatkan efektivitas dewan. Salah satunya adalah dalam pengawasan

dewan direksi yang memperkerjakan latar belakang yang beda yang akhirnya memberikan pandangan yang berbeda, dan itu lebih baik dari pada perusahaan yang homogen.

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan

Agency theory merupakan model yang digunakan untuk merumuskan permasalahan yang berupa konflik antara pemegang saham sebagai pemilik perusahaan (*principal*) dengan manajer sebagai pihak yang ditunjuk atau diberi wewenang oleh para pemegang saham (*agent*) untuk menjalankan perusahaan sesuai dengan kepentingannya. Sebagai bentuk tanggung jawab manajer yang telah diberi wewenang oleh pemilik (*principal*), maka manajer akan menginformasikan kinerja yang telah dicapainya melalui laporan keuangan.

Kepemilikan institusional pada umumnya memiliki proporsi kepemilikan dalam jumlah yang besar sehingga proses monitoring terhadap manajer menjadi lebih baik. Tingkat kepemilikan institusional yang tinggi akan menimbulkan usaha pengawasan yang lebih besar oleh pihak investor institusional sehingga dapat menghalangi perilaku *opportunistic* manajer.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh struktur kepemilikan terhadap nilai perusahaan, seperti yang dilakukan oleh Wida dan Suartana (2014), Pratiwi dkk (2016), Lestari (2017) menemukan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh secara positif terhadap nilai perusahaan, dimana keterlibatan pihak institusional mampu membatasi oportunistik manajer.

H₁ : Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
Finance

2. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Nilai Perusahaan

Resource Based Theory (RBT) beranggapan bahwa perusahaan dapat berhasil dan mencapai keunggulan kompetitif apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul, yaitu sumber daya yang langka, susah ditiru oleh para pesaing, serta tidak ada penggantinya (Barney, 1991 dalam jurnal lesrtari 2017). Teori ini mengasumsikan suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain apabila perusahaan mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Teori RBT memandang sebuah perusahaan sebagai kumpulan aset atau sumber daya dan kemampuan berwujud maupun tak berwujud (Firer dan Williams, 2003). Hal inilah yang membuat *intellectual capital* merupakan sumber daya kunci bagi perusahaan untuk menciptakan *value added* bagi perusahaan dan nantinya akan tercapai keunggulan kompetitif perusahaan (Permanasari, 2010).

Penelitian tersebut diperkuat oleh Nafiroh dan Nahumury (2016), Kristina dan Wiratmaja (2018) membuktikan bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa *intellectual capital* yang dimiliki oleh perusahaan mempengaruhi upaya perusahaan menciptakan nilai yang lebih baik bagi para investor.

H₂ : *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan *Finance*

3. Pengaruh Diversitas Gender Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Dengan beragamnya latar belakang atau gender (wanita dan pria) memiliki fungsi yang strategis seperti memantau dan memberi nasehat, dan membawa keragaman dalam gagasan, perspektif, pengalaman dan pengetahuan bisnis untuk proses pengambilan keputusan di ruang dewan, yang akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Jhonston dan Malina 2008). Semua dewan dibentuk untuk mengatasi masalah keagenan dan membantu meningkatkan efektivitas dewan. Salah satunya adalah dalam pengawasan dewan direksi yang memperkerjakan latar belakang yang beda yang akhirnya memberikan pandangan yang berbeda, dan itu lebih baik dari pada perusahaan yang homogen.

Penelitian yang dilakukan oleh Mintah dan Schadewitz (2018) Issa dkk (2019), menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara jumlah wanita (diversitas gender direksi). Karena mereka cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan yang telah dibuat, sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih saksama.

H₃ : Diversitas Gender Direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
Finance