

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Dalam penelitian terkait pengaruh kepemilikan institusional, direksi wanita, dan pengalaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan membutuhkan beberapa teori antara lain :

1. Teori Agensi

Menurut Pristiawan (2016) Teori ini menjelaskan hubungan dua pihak antara lain pihak *agent* (manajemen) dan *principal* (pemilik). Dengan adanya pemisahan kepemilikan dalam suatu perusahaan dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan munculnya masalah keagenan. Misalnya saja, dalam suatu perusahaan besar sering terdapat konflik antara *principal*, dalam hal ini adalah para pemegang saham (investor) dan pihak *agent* yang diwakili oleh manajemen (direksi), hal ini disebabkan karena adanya anggapan bahwa manajer memiliki suatu kemampuan untuk menyembunyikan informasi mengenai hal – hal yang terdapat dalam perusahaan untuk kepentingan pribadi (Suswanti, 2018). Masalah keagenan tersebut dapat diminimalisir dengan lebih mengatur kepemilikan perusahaan, misalnya pemegang saham terbesar lebih memiliki wewenang untuk memantau manajer (Jensen dan Meckling, 1976).

Hubungan keagenan berpotensi menimbulkan masalah ketika pihak – pihak yang bersangkutan memiliki tujuan yang berbeda, karena manajer perusahaan cenderung untuk mengejar tujuan pribadi (Wiyarsi, 2012). Hubungan keagenan atau kontrak yang dibuat antara pemilik dengan manajer diharapkan dapat meminimumkan konflik antar kedua kepentingan tersebut (Darwis, 2009).

Menurut Alijono dan Zaini (2004) pemisahan fungsi eksekutif dan fungsi pengawasan pada teori keagenan menciptakan “*checks and balances*” atau pengawasan dan keseimbangan, sehingga terjadi independensi yang sehat bagi para manajer untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang maksimum dan *return* yang memadai bagi para pemegang saham.

2. *Resource Dependency Theory* (Teori Ketergantungan Sumberdaya)

Teori ini merupakan teori yang sering digunakan untuk memeriksa dampak keberagaman gender pada jajaran dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan (Voß, 2015). Hilman, dkk (2002) menyatakan bahwa teori ketergantungan sumberdaya memainkan peran penting ketika meneliti hubungan antara keberagaman dewan dengan kinerja keuangan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya keberagaman gender dalam lingkungan perusahaan akan mampu memberikan informasi yang lebih luas untuk pengambilan keputusan (Carter dkk, 2010).

Menurut Terjesen, dkk (2009) terdapat perbedaan antara wanita dan pria dalam mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Direktur wanita mampu membuat hubungan yang berbeda dengan pria misalnya dalam hal pemasok, pelanggan atau karyawan masa depan (Hilman dkk, 2007). Dengan adanya pengangkatan direktur wanita dapat meningkatkan legitimasi perusahaan sehingga kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan (Dang dkk, 2015).

3. *Human Capital Theory*

Human Capital didefinisikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang yang berguna dalam beberapa keadaan. Secara umum indikator dari human capital adalah tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja di masa lalu (Becker, 1975). Karakteristik – karakteristik yang dimiliki top manajemen seperti pengalaman bekerja sama, ukuran top manajemen dan pengalaman bekerja di industri yang berbeda memiliki hubungan dengan pertumbuhan yang lebih cepat terhadap perusahaan (Eisenhardt dan Scoonhoven, 1990).

Dalam penelitian nurkholis (2018) dikemukakan bahwa terdapat tiga konsep *human capital*. Konsep pertama adalah *human capital* sebagai aspek individual yang menyatakan bahwa *human capital* merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri manusia, seperti pengetahuan dan keterampilan. Konsep kedua menjelaskan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan dan keterampilan yang

diperoleh dari berbagai aktivitas pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan. Sedangkan konsep ketiga memandang *human capital* melalui orientasi produksi. Hal tersebut dipertegas oleh penelitian dari Frank dan Bemanke (2007) yang menyatakan bahwa human capital merupakan perpaduan antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi dan inisiatif yang berpengaruh terhadap produktifitas manusia.

Salah satu aspek yang sering digunakan dalam pengukuran modal manusia adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang diperoleh seseorang karena telah melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Depnakertrans, 2016). Menurut Aaker, 1984 dalam Wajdi (2013), Pengalaman kerja bisa diukur melalui waktu kerja dan jumlah pengalaman yang ada untuk mengetahui pengetahuan yang sudah diperoleh selama berada dalam lingkup pekerjaan. Berdasarkan kajian diatas dapat dipahami bahwa pengalaman bekerja atau pengelolaan perusahaan secara umum memiliki peran penting terhadap kinerja bisnis.

4. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional merupakan jumlah proporsi saham yang dimiliki oleh institusi seperti asuransi, bank, perusahaan asuransi dan kepemilikan institusi lainnya (Hery, 2014). Adanya proporsi kepemilikan yang dimiliki oleh perusahaan asuransi, bank, perusahaan-

perusahaan investasi dan kepemilikan institusi eksternal dipercaya mampu mengoptimalkan pengawasan (Ardianingsih & Komala, 2010).

Konsentrasi kepemilikan institusional yang besar dalam suatu perusahaan mampu meningkatkan mekanisme pengawasan oleh pihak institusi sehingga dapat menghalangi perilaku oportunistik manajer dan membantu pengambilan keputusan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Candradewi dan Ida, 2016).

Semakin tinggi proporsi kepemilikan institusional dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi kekuatan suara dan dorongan pihak institusi untuk mengawasi manajemen (Lestari & Nur, 2013). Hal tersebut dapat memberikan dorongan yang lebih besar terhadap meningkatnya nilai perusahaan, sehingga kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan (Nur'aeni, 2010).

Kepemilikan institusional dapat diukur melalui presentase perbandingan proporsi saham yang dimiliki oleh institusi dengan jumlah saham yang beredar (Fransiska dkk, 2016)

5. Direksi wanita

Keberagaman diartikan dengan mengakui dan merangkul berbagai macam orang dengan karakteristik, atribut, keyakinan dan pengalaman yang berbeda (Moriarty dkk, 2009). Sedangkan gender menurut women studi ensiklopedia dalam Utaminingsih (2017) diartikan sebagai suatu konsep kultural untuk membedakan peran, perilaku tanggung – jawab, mentalitas, dan karakteristik emosional

dari perempuan dan laki - laki yang berkembang dalam masyarakat. Keberagaman gender sendiri merupakan distriusi laki-laki dan wanita yang berada pada jajaran dewan (Anggraeni dkk, 2014).

Terdapat perbedaan kemampuan, keuletan dan komitmen antara wanita dan laki – laki, sehingga proporsi jumlah anggota dewan direksi wanita antar perusahaan berbeda. Keberadaan wanita dalam jajaran direksi menandakan perusahaan tersebut telah memberikan kesempatan yang sama terhadap setiap orang (Brammer dkk, 2007). Selain itu, dengan adanya wanita dalam jajaran direksi mampu memberikan fakta yang detail, hal tersebut dikarenakan wanita cenderung lebih tertarik dalam mencari fakta, tertarik untuk mengetahui bagaimana sebenarnya suatu perusahaan beroperasi serta jujur tentang kelemahan suatu perusahaan (Johl dan Kaur, 2012). Keberadaan direksi wanita diukur dengan menghitung perbandingan antara jumlah dewan direksi wanita dengan keseluruhan anggota dewan direksi (Astuti, 2017).

6. Pengalaman Dewan Direksi

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang dijadikan resolusi untuk melaksanakan tugas – tugas dalam suatu perusahaan terkait dengan permasalahan yang dikerjakan (Annas, 2017). Pengalaman kerja dapat berupa pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau

pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980).

Menurut Kesner dalam Van Nes dkk (2010) waktu ideal yang dibutuhkan oleh seorang direktur baru dalam memahami urusan perusahaan berkisar antara tiga sampai dengan lima tahun. Masa jabatan anggota dewan terbukti berpengaruh pada proses pengambilan keputusan (Kosnik, 1987). Semakin baik tindakan direksi dalam perencanaan operasional dan pengambilan keputusan akan menyebabkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Pengalaman dewan direksi diukur dengan melihat lama masa jabatan dewan direksi baik dalam perusahaan sekarang maupun perusahaan sebelumnya (Indreswari, 2013).

7. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu alat ukur yang digunakan untuk menentukan nilai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Martsila dan Meiranto, 2013). Kinerja perusahaan menjadi sebuah indikator tingkatan prestasi dan keberhasilan yang dapat dicapai oleh jajaran manajemen (Fathonah, 2018).

Kinerja keuangan merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan. Kinerja keuangan merupakan ukuran penting keberhasilan perusahaan (Iswadi, 2016).

Kinerja keuangan dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya adalah ROA, ROI, Laba dan Book Value (Sobirin, 2014).

Penelitian ini menggunakan ROA sebagai pengukuran karena ROA mampu menggambarkan seberapa efektif jajaran manajemen perusahaan dalam pemanfaatan aset untuk diubah menjadi laba (Ulfah, 2019)

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
1.	Fathonah, 2018	1. Gender Diversity 2. Age Diversity	1. Komposisi wanita dalam dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan
2.	Fadillah, 2017	1. Dewan Komisaris Independen 2. Kepemilikan Manajerial 3. Kepemilikan Institusional 4. Kinerja Perusahaan	1. Kepemilikan Institusional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan
3.	Dewi & Ayu, 2016	1. Diversitas Dewan Komisaris & Direksi 2. Nilai Perusahaan	1. Keberadaan wanita dalam jajaran komisaris dan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan 2. Proporsi komisaris independen tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan
4.	Astari dkk, 2016	1. Ukuran Dewan Komisaris 2. Pendidikan Dewan Komisaris 3. Gender Dewan Komisaris 4. Pengalaman Dewan Komisaris 5. Ukuran Dewan Direksi	1. Ukuran Dewan Komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja (BUMN) 2. Pendidikan dan pengalaman dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja (BUMN) 3. Gender Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja (BUMN) 4. Ukuran Dewan Direksi, Pendidikan, Gender dan

		6. Pendidikan Dewan Direksi 7. Gender Dewan Direksi 8. Pengalaman Dewan Direksi	Pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (BUMN)
5.	Anggraeni dkk, 2016	1. Intellectual Capital 2. Gender Diversity 3. Age Diversity 4. Tenure Diversity 5. Company Financial Performance	1. Secara simultan intellectual capital, gender diversity, age diversity dan tenure diversity berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan 2. Secara parsial intellectual capital dan tenure diversity berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja perusahaan 3. Gender diversity dan age diversity tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan
6.	Amin & Surnanjanto, 2016	1. Gender Dewan Komisaris dan Direksi 2. Usia Dewan Komisaris dan Direksi 3. Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris dan Direksi 4. Masa Jabatan Dewan Komisaris dan Direksi	1. Keberadaan wanita pada dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan pada dewan direksi ditemukan adanya pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan 2. Tidak adanya pengaruh signifikan antara usia dewan komisaris dan direksi terhadap kinerja perusahaan 3. Terdapat hubungan positif antara latar belakang pendidikan dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan, sedangkan pada dewan direksi ditemukan hubungan negatif terhadap kinerja perusahaan 4. Tidak ada pengaruh

			signifikan antara masa jabatan dewan komisaris dengan kinerja keuangan perusahaan, namun pada dewan direksi terdapat pengaruh positif antara masa jabatan dengan kinerja keuangan perusahaan
7.	Ramadhiani & Desi, 2015	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberagaman Gender 2. Kinerja Keuangan Perusahaan 3. Efisiensi Investasi 	1. Tidak ditemukan hubungan signifikan antara keberagaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan dan efisiensi investasi
8.	Garcia-Mecca, 2015	<ol style="list-style-type: none"> 1. Board diversity 2. Bank Performance 	1. Keberagaman gender pada dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan
9.	Raymond, 2014	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komposisi Struktur Dewan 2. Kinerja Keuangan Perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh signifikan terhadap ROA 2. Tidak ada pengaruh signifikan antara komisaris independen terhadap ROA 3. Tidak ada pengaruh signifikan antara dewan direksi terhadap ROA 4. Terdapat pengaruh signifikan antara direktur independen terhadap ROA 5. Keberadaan direktur wanita tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan
10.	Wirananta & Yeterina, 2013	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Kepemilikan 2. Profitabilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan 2. Kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
11.	Soejono, 2010	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan 2. Keputusan Investasi 3. Pengalaman 4. Kinerja Finansial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis industri memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja perusahaan sehingga menimbulkan pengaruh kepemilikan yang berbeda 2. Keputusan investasi dan pengalaman tidak

			berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
12.	Darmadi, 2010	1. Board Diversity 2. Firm Performance	1. Diversitas gender memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan 2. Diversitas umur direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan 3. Diversitas kebangsaan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan
13.	Ardianingsih & Komala, 2010	1. Struktur Kepemilikan 2. Kinerja Perusahaan	1. Kepemilikan Institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan
14.	Darwis, 2009	1. Corporate Governance 2. Kinerja Perusahaan	1. Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan 2. Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan teori agensi oleh Jensen dan Meckling (1976), kepemilikan institusional dapat menjadi salah satu upaya untuk meminimalisir biaya agensi yang muncul ketika terdapat perbedaan kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Dengan adanya kepemilikan institusional dalam suatu perusahaan dapat berperan penting terhadap pengawasan manajemen. Semakin tinggi proporsi kepemilikan oleh institusional seperti perusahaan asuransi, bank dan perusahaan – perusahaan investasi lainnya dapat mendorong

peningkatan pengawasan yang lebih optimal sehingga akan sejalan dengan peningkatan kemakmuran pemegang saham. Apabila pemegang saham tidak puas dengan kinerja manajerial maka mereka akan menjual sahamnya ke pasar, hal ini berarti manajer dituntut untuk meningkatkan kinerjanya kepada pemegang saham. Dengan kata lain dapat dikatakan jika pemegang saham institusional dalam klaim kecil maka kesempatan untuk memonitor manajemen perusahaan juga semakin kecil. Sebaliknya jika konsentrasi kepemilikan institusional besar maka akan meningkatkan *utility* pemilik yaitu dalam bentuk semakin meningkatnya nilai perusahaan atau kinerja perusahaan (Ardianingsih dan Ardiyani, 2010).

Sheilfer dan Vishny (1986) menjelaskan bahwa dengan adanya kepemilikan institusional dapat mengurangi penyalahgunaan kekuasaan di antara para manajer. Musallam dkk (2019) menjelaskan bahwa konsentrasi kepemilikan institusional yang besar juga memiliki insentif yang kuat untuk memantau manajemen perusahaan, menghilangkan biaya dan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kepemilikan institusional dianggap sebagai salah satu mekanisme untuk mengendalikan konflik agensi.

2. Pengaruh Direksi wanita terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam *Resource Dependency Theory* dijelaskan bahwa dengan adanya keragaman gender dalam lingkungan perusahaan dipercaya mampu memberikan informasi yang lebih luas dalam pengambilan

keputusan (Carter dkk, 2010). Selain itu dengan adanya pengangkatan direktur wanita akan meningkatkan legitimasi perusahaan sehingga kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan (Dang dkk, 2015).

antara wanita dan pria memiliki derajat yang sama sehingga diharuskan adanya kesetaraan hak dan kewajiban dalam segala bidang diantara keduanya, khususnya dalam hal kesetaraan jabatan pada suatu perusahaan, berdasarkan hal tersebut diversitas gender yang baik diperlukan dalam tata kelola perusahaan. Diversitas anggota dewan dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, karena dengan adanya hal tersebut dianggap dapat meningkatkan keefektifan dewan dan pengawasan, serta akan meningkatkan kinerja perusahaan (Blake, 1991) dalam (Amin dan Sunarjanto, 2016).

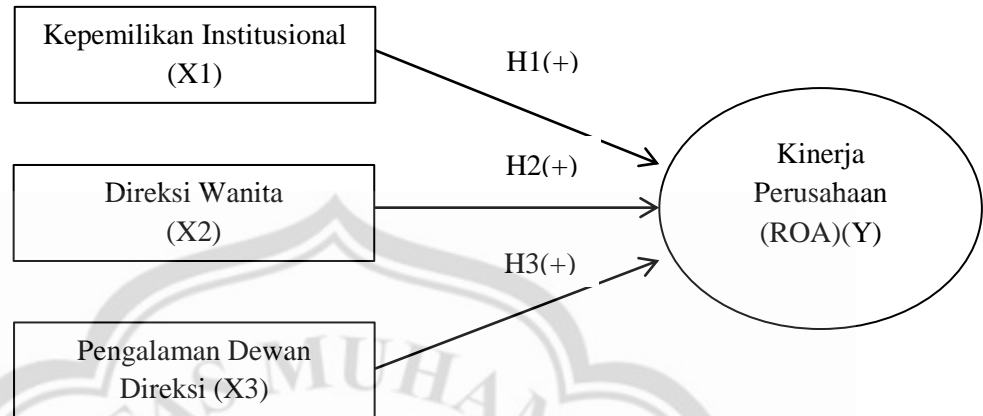
Masalah keragaman gender dalam dewan perusahaan mencakup dua proposisi yang saling terkait. Sudut pandang pertama menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan perempuan yang kompeten dengan modal manusia, jaringan eksternal, informasi dan karakteristik penting lainnya berhak mendapatkan kesempatan untuk menjadi bagian dalam manajemen tingkat atas dan dewan perusahaan. Sudut pandang yang kedua menunjukkan bahwa keragaman gender direksi menghasilkan tata kelola yang lebih baik yang tentunya menyebabkan bisnis menjadi menguntungkan sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan (Carter dkk, 2010).

3. Pengaruh Pengalaman Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam *human capital theory* bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari berbagai aktivitas seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Pengalaman kerja merupakan salah satu aspek yang sering digunakan dalam pengukuran modal manusia. Pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang yang diperoleh setelah melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pengalaman dewan direksi dilihat dari pengalaman kerja atau lama masa jabatan dalam jajaran direksi. Semakin lama masa jabatan yang dimiliki memiliki kemungkinan untuk meningkatkan independensi direktur (Whestpal dan Khanna, 2003).

Anggota dewan yang memiliki masa jabatan yang lebih lama dianggap memiliki pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan dan dipercaya dapat memberikan pengalaman, kompetensi, dan komitmen yang lebih besar pada suatu perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Vafeas, 2003) dalam (Amin dan Sunarjanto, 2016). Berdasarkan penjelasan diatas dapat digunakan kerangka pemikiran seperti berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut teori agensi kepemilikan institusional merupakan salah satu upaya untuk menekan atau meminimalisir biaya agensi. Dengan adanya proporsi kepemilikan institusional yang besar maka akan semakin memperkuat mekanisme pengendalian dan pengawasan yang dijalankan oleh pihak eksternal sehingga mampu mengurangi biaya agensi (Jensen dan Meckling, 1976). Biaya agensi muncul ketika terdapat perbedaan kepentingan antara manajer dan pemegang saham yang tentunya menimbulkan masalah agensi. Ketika biaya agensi mampu diminimalkan maka akan memberikan efek positif terhadap peningkatan nilai perusahaan atau kinerja perusahaan (Zahroh, 2018).

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wei dan Varela (2003), menggunakan data panel dari 1.773 pengamatan perusahaan tahun dari 1994 hingga 1996 di Cina, bahwa kepemilikan institusional

secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan. Ini berarti bahwa pemantauan perusahaan dengan kepemilikan institusional dapat memantau manajer dan mengurangi biaya agensi. Investor dalam kepemilikan institusional biasanya memiliki persentase besar dari saham ekuitas suatu perusahaan sehingga mereka juga memiliki dampak dan andil yang besar untuk mengawasi manajemen perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan suatu perusahaan. Dari kajian diatas maka hipotesis yang dapat ditarik adalah

H1 : Kepemilikan Institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

2. Pengaruh Direksi wanita terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut *Resources dependency theory*, dengan adanya keragaman gender dalam perusahaan mampu mendukung pemberian informasi menjadi lebih luas dalam pengambilan keputusan (Carter dkk, 2010). Keragaman gender diperlukan dalam suatu perusahaan dikarenakan mampu meningkatkan keefektifan dewan dan pengawasan. Dua sudut pandang terkait adanya diveritas atau keragaman gender pada anggota dewan direksi menunjukkan bahwa dengan memberikan kesempatan kepada perempuan untuk bisa menempati posisi manajemen tingkat atas dan dewan direksi dapat memperbaiki tata kelola dalam suatu perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut (Carter dkk, 2010).

Dengan adanya wanita dalam posisi anggota dewan direksi dipercaya dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut dikarenakan wanita cenderung memiliki keuletan dan komitmen yang tinggi, selain itu mereka juga cenderung bersikap demokratis dalam mengambil keputusan dimana dengan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Semakin nyaman lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja dalam setiap bidangnya sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan (Amin dan Sunarjanto, 2016)

Menurut penelitian International Finance Corporation (IFC) terkait dengan adanya keberagaman gender dewan Perusahaan di ASEAN, perusahaan yang memiliki lebih dari 30 persen anggota dewan perempuan melaporkan rata-rata Tingkat Pengembalian Aset (ROA) sebesar 3,8 persen. Itu lebih besar dari perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan perempuan, dengan ROA sebesar 2,4 persen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa diversitas gender direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dibanding dengan dewan yang tidak memiliki representasi wanita (Mahadeo dkk, 2012) dalam (Iswadi, 2016). Begitu juga dengan hasil penelitian dari Aluy, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam *top management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan. Dari penjelasan

diatas dan dengan didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis penelitian ini adalah

H2 : Direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

3. Pengaruh Pengalaman Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan *human capital theory* kemampuan atau keahlian yang ada pada diri manusia dapat diperoleh dari pendidikan, kursus, pelatihan dan pengalaman. Pengalaman kerja merupakan salah satu aspek yang sering digunakan dalam pengukuran modal manusia. Pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang yang dapat diperoleh karena telah melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pengalaman dewan direksi dalam penelitian ini diperoleh dengan melihat pengalaman kerja atau lama masa jabatan, anggota dewan dengan masa jabatan yang lebih lama dianggap memiliki lebih banyak pengetahuan mengenai perusahaan sehingga anggota dewan tersebut dipercaya dapat memberikan pengalaman, kompetensi, dan komitmen yang lebih besar pada suatu perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Vafeas, 2003) dalam (Amin dan Surnanjanto, 2016).

Pengalaman kerja turut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kemampuan seseorang dalam menangani pekerjaannya, khususnya untuk pekerjaan yang rumit dan membutuhkan keahlian khusus (Fithri, 2008) dalam (Astari dkk, 2016). Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Raymon dkk (2010) bahwa lama masa jabatan yang dimiliki oleh direksi akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat ditarik adalah

H3 : Pengalaman dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

