

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Resources Based Theory*

Resources Based Theory pertama kali disampaikan oleh Wernerfelt (1984) dalam artikel pionernya yang berjudul “*A Resources – based view of the firm*”. *Resources Based Theory* adalah sumber daya yang ada pada perusahaan dan dapat dijadikan sebagai keunggulan dalam bersaing serta mampu mengarahkan perusahaan untuk memiliki kinerja jangka panjang yang baik (Wernerfelt, 1984). Teori tersebut membahas tentang sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan menangani dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dalam proses menangkap peluang dan menghadapi ancaman, sehingga perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang berbeda dengan perusahaan lain dalam menguasai pasar (Wijayani, 2017).

Resources yang berharga dan langka dapat diarahkan untuk menciptakan keunggulan bersaing, sehingga *resource* yang dimiliki mampu bertahan lama dan tidak mudah ditiru, ditransfer atau digantikan (Ulum, 2015). Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika perusahaan dapat mengelola sumber dayanya secara efektif, maka perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif atas para pesaingnya. Memiliki sumber daya

manusia yang berketerampilan dan berkemampuan tinggi merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan, apabila keunggulan kompetitif tersebut dapat digunakan dan dikelola dengan benar maka akan meningkatkan produktivitas karyawan, dan penggunaan sumber daya atau pengeluaran akan lebih efektif dan efisien (Kamilia, 2015).

Perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja luar biasa dengan memiliki, memperoleh, dan menggunakan aset strategis secara efektif. Aset-aset strategis yang dimaksud mencakup aset berwujud berupa aset fisik, dan aset tidak berwujud yang telah dimiliki, dikembangkan, dan digunakan perusahaan dalam mempertahankan strategi yang kompetitif dan menguntungkan (Wernerfelt, 1984). Oleh karena itu, perusahaan juga harus memanfaatkan aset tidak berwujud yang dimilikinya agar bisa bersaing ditengah persaingan industri yang semakin ketat (Prasetio dan Rahardja, 2015).

Kondisi sumber daya yang unggul dalam suatu perusahaan dapat membuat penerapan berbagai strategi bisnis berjalan dengan baik (Nizar dan Moch. Khoirul, 2015). Pengelolaan sumber daya yang baik dalam hal ini yaitu *intellectual capital* dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang nantinya dapat menciptakan *value added* yang berguna untuk perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja, pertumbuhan perusahaan dan nilai pasar pada perusahaan tersebut (Herdayanto dan Nasir, 2013). Dalam kaitannya untuk menjelaskan

bagaimana modal intelektual mempengaruhi kinerja bank umum syariah, RBT menjelaskan bahwa kinerja pada bank umum syariah akan mencapai predikat yang baik apabila dapat menggunakan sumber daya modal intelektualnya secara efisien (Nazra dan Suazhari, 2019). Karena dengan memanfaatkan modal intelektual tersebut dengan cara yang efisien, maka akan mampu menghasilkan *competitive advantage* bagi bank umum syariah. Dengan begitu maka bank umum syariah dapat mengungguli bank-bank konvensional (Wernerfelt, 1984).

2. *Legitimacy Theory*

Teori legitimasi dikemukakan pertama kali oleh Dowling dan Pfeffer (1975) yang memberikan gambaran tentang adanya perbedaan antara nilai-nilai yang dianut perusahaan dengan nilai-nilai masyarakat, maka perusahaan akan berada pada posisi terancam dimana perbedaan tersebut dikenal sebagai *legitimacy gap*. Teori legitimasi berpendapat bahwa perusahaan dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh masyarakat pada tempat dimana perusahaan tersebut melakukan aktivitas operasionalnya (Mahrani dan Soewarno, 2018). Teori legitimasi meyakini bahwa perusahaan dan masyarakat memiliki hubungan kontrak sosial dalam lingkungan sosialnya. Munculnya kontrak sosial semacam ini membuat perusahaan tidak hanya memperhatikan urusan perusahaan saja, tetapi juga harus memperhatikan rasa tanggung jawabnya kepada masyarakat, salah satunya adalah lingkungan sekitar perusahaan.

Menurut Rawi (2010) perusahaan akan selalu berusaha dalam mengoperasikan perusahaannya agar sesuai dengan norma dan aturan yang telah disepakati dengan masyarakat sekitar. Pandangan tersebut memberikan arahan dan kebijakan bagi perusahaan untuk menyelaraskan nilai-nilai internal organisasi dengan norma-norma perilaku yang ada dalam sistem sosial organisasi. Ketidaksinkronan antara nilai dan norma tersebut nantinya akan menimbulkan ancaman terhadap legitimasi (Supadi dan Sudana, 2018). Djuitaningsih dan Ristiawati (2011) mampu memberikan bukti tentang pandangannya bahwa legitimasi mampu menghadirkan pencapaian terhadap nilai perusahaan yang meningkat ketika perusahaan berada dalam keselarasan hubungan dengan masyarakat.

Perusahaan yang taat terhadap lingkungan sosialnya akan meningkatkan kinerja lingkungan dari segi keuangan perusahaan tersebut. Setyaningsih dan Asyik (2016) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan meningkat disebabkan oleh kinerja lingkungan yang baik. Kepedulian ini harus menjadi aspek prioritas dalam membangun suatu sistem manajemen lingkungan yang baik dalam bentuk partisipasi kepedulian lingkungan perusahaan secara nyata dan konkrit (Andriana dan Panggabean, 2017).

3. *Resources Dependence Theory*

Teori ketergantungan sumber daya atau *resources dependence theory* menyatakan bahwa sumber daya yang vital dapat mengurangi

ketidakpastian dalam hubungan organisasi dan dapat meningkatkan *power* perusahaan (Preffer dan Salancik, 1978). Penekanannya adalah pada kemampuan perusahaan dalam membentuk tautan untuk mengamankan akses ke sumber daya penting seperti modal, pelanggan, pemasok, atau mitra kerja sama (Diepen, 2015). Dalam mengendalikan sumber daya dapat melalui penguasaan, kepemilikan atas sumber daya, kendali atas akses sumber daya, kendali atas pemakaian sumber daya, dan kemampuan meregulasi sumber daya (Preffer dan Salancik, 1978).

Resources Dependence Theory berpendapat bahwa sumberdaya yang dapat digunakan dalam menjalankan organisasi baik secara efektif dan efisien yaitu meliputi aset, manusia, kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi, dan pengetahuan yang dikendalikan perusahaan (Gudono, 2014). Teori ketergantungan sumber daya mengeksplorasi bagaimana dewan memfasilitasi akses ke sumber daya yang berharga. Keragaman memiliki potensi untuk meningkatkan informasi yang diberikan oleh dewan kepada manajer karena informasi unik yang dimiliki oleh beragam direktur. Diversitas sumberdaya (direksi) yang berkaitan dengan ras, suku, kebangsaan dianggap penting dapat memaksimalkan sumberdaya perusahaan (Siciliano, 1996).

Menurut RDT, perempuan memiliki sumber daya manusia yang berbeda dengan laki-laki pada umumnya dan koneksi eksternal terhadap lingkungan yang berbeda, sehingga Carter dkk (2010) memperkirakan

bahwa perempuan sebagai anggota dewan tidak akan memiliki efek yang sama seperti laki-laki sebagai anggota dewan.

4. *Agency Theory*

Dalam teori keagenan menegaskan bahwa pemisahan kepemilikan dan kendali pada perusahaan publik menyebabkan manajer mengerjakan apa yang menjadi kepentingannya di atas kepentingan pemegang saham (Jensen dan Meckling, 1976). Secara historis, pemisahan kepemilikan dan manajemen menjadi dasar yang penting dalam tata kelola perusahaan (Jensen dan Meckling, 1976). Pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan mendorong manajer untuk tidak memaksimalkan usahanya (Jensen dan Meckling, 1976). Pemisahan peran tersebut untuk memastikan adanya keseimbangan kekuasaan dan menghindari timbulnya konflik kepentingan (Shukeri dkk, 2012). Dengan begitu dewan komisaris yang independen dari dewan direksi dapat mengontrol *conflict of interest* sehingga dapat melindungi kepentingan pemegang saham (Setyawan dan Devie, 2017).

Agency theory sejalan dengan adanya pemisahan peran fungsi dewan direksi dan dewan komisaris yang menjelaskan bahwa ketika terjadi pemisahan kepemilikan dan kontrol, manajer (agen) tidak memiliki kepentingan yang signifikan dalam perusahaan sehingga manajer akan memilih mementingkan diri sendiri dan melakukan hal yang dapat merugikan kesejahteraan ekonomi para pelaku (Deegan, 2006). *Agency*

theory mendukung adanya pemisahan peran dewan direksi dan dewan komisaris karena teori ini percaya bahwa rangkap jabatan direksi dapat mengurangi peran monitoring dewan direksi atas manajer eksekutif, sehingga nantinya akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan (Dayton, 1984).

5. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan ialah hal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk keberlangsungan kegiatan operasionalnya dimasa depan dan menggambarkan baik buruknya dari sebuah perusahaan tersebut (Aziz dan Hartono, 2017). Dengan melakukan pengukuran pada laporan keuangan perusahaan, maka perusahaan akan dapat melihat bagaimana kinerja yang ditempuh selama ini serta dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan apa saja yang terjadi selama di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga investor dapat melihat baik atau tidaknya suatu perusahaan tersebut.

Salah satu pengukuran kinerja perusahaan adalah *social performance*. Penerapan *social performance* pada bank syariah memberikan manfaat berupa memperkuat kontribusi kepada komunitas dan masyarakat, walaupun penelitian terkait pengukuran kinerja sosial bank syariah ini masih sedikit dilakukan. Tujuan kinerja sosial bank syariah mengacu pada sifat keadilan dan akuntabilitas sosial (Farook, Hassan, dan Lanis, 2011). Haniffa dan Hudaib (2007) menegaskan bahwa bank syariah diharapkan

lebih bertanggung jawab secara sosial daripada bank konvensional, sebagaimana Islam menekankan pada keadilan sosial. Banyak contoh praktek keadilan sosial yang diutamakan oleh Islam seperti penghindaran riba, pajak agama (zakat) dan pinjaman tanpa bunga (qardhul hasan) (Rahman dan Bukair, 2013). Keadilan sosial juga dapat didemonstrasikan melalui penyediaan mode pinjaman keuangan Islami yang benar yaitu mudharabah dan musyarakah (Samad dan Hassan, 1999).

6. *Intellectual Capital*

Menurut Brooking (1996) *intellectual capital* adalah salah satu bentuk kombinasi dari aset tidak berwujud, kekayaan intelektual, pusat manusia dan infrastruktur yang bisa menjalankan fungsi perusahaan. *Intellectual capital* ini merupakan salah satu sumber daya yang penting di era informasi dan pengetahuan saat ini karena bernilai dan berkemampuan untuk bertindak berdasarkan pada pengetahuan. Fenomena *intellectual capital* di Indonesia sendiri mulai berkembang terutama sejak munculnya PSAK No. 19 tentang aktiva tidak berwujud. Menurut PSAK No. 19, aktiva tidak berwujud adalah aktiva non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (IAI, 2000).

Salah satu perhitungan modal intelektual yang digunakan adalah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ulum (2013) bahwa pengukuran

IC pada perbankan syariah adalah dengan menggunakan iB- VAICTM dibaca Islamic banking VAICTM. Kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya dalam operasional perusahaan dapat diwujudkan dengan adanya *intellectual capital*. Menurut Libyanita dan Wahidahwati (2016), dengan adanya konsep *intellectual capital* maka perusahaan akan mampu menghasilkan keunggulan yang kompetitif dan kinerja perusahaan yang baik.

7. *Environmental Performance*

Environmental performance adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik atau *green* (Suratno dkk, 2006). Strategi dalam pengelolaan lingkungan akan menghasilkan *environmental performance* yang baik dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Klassen dan McLaughlin, 1996). Pelestarian lingkungan telah menjadi bagian dalam *sustainable development* yaitu pembangunan yang menyeimbangkan aspek ekonomi, ekologi/lingkungan dan sosial (Supadi dan Sudana, 2018). Hal tersebut sejalan dengan konsep *triple bottom line* yakni *profit*, *planet*, dan *people* atau 3P (Sahla dan Aliyah, 2016). *Triple bottom line* merupakan suatu konsep yang mendorong suatu perusahaan agar tidak hanya berfokus dalam mencari *profit*, namun juga harus memberikan arahan pada aktivitas usahanya untuk peningkatan hidup masyarakat (*people*) dan turut berperan melestarikan lingkungannya (*planet*) (Supadi dan Sudana, 2018). Pernyataan tersebut mendorong para

pelaku bisnis untuk mengedepankan kepentingannya pada lingkungan sosialnya.

Dampak perubahan iklim yang terjadi di berbagai daerah menjadi perhatian mengingat peran intermediasi bank dalam perekonomian (Bimha dan Nhamo, 2017). Bank sebagai pengalokasi sumber daya dan perantara antara peminjam dan investor akan memperhatikan dampak perubahan iklim tersebut dan peluang serta risiko yang ditimbulkannya terhadap peran intermediasi keuangan bank, seperti risiko gagal bayar. Karena dengan kondisi tersebut mereka akan terlibat dalam pembiayaan secara tidak langsung dengan menggunakan perantara (bank), contohnya dalam kegiatan pemberian kontrak hutang (pinjaman) yang didanai oleh bank serta menerbitkan kontrak hutang (deposito) (Bimha dan Nhamo, 2017). Meningkatnya risiko lingkungan akibat perubahan iklim akan memperburuk masalah seputar fungsi pengawasan bank, sehingga kinerja lingkungan bank perlu diukur (Bimha dan Nhamo, 2017).

Salah satu pengukuran yang dapat dilakukan untuk *environmental performance* adalah menggunakan indeks penilaian EMP (*Environmental Management Performance*) bank sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimha dan Nhamo (2017). Dimana indeks EMP ini terdiri dari jumlah audit lingkungan, pelatihan staf, audit pemasok, kasus ketidakpatuhan dalam peraturan lingkungan, dan lokasi bersertifikasi

lingkungan. Dari setiap indikator tersebut didalamnya terdapat poin-poin yang nantinya dianalisis dalam laporan tahunan perusahaan.

8. Gender Direksi

Berdasarkan Undang-Undang No. 40 tahun 2007, dewan direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas segala urusan yang berkaitan dengan jalannya sebuah perusahaan untuk kepentingan dan tujuan dari perusahaan (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Gender menurut *Webster's New World Directory* pada Umar (1999) adalah perbedaan yang terlihat secara jelas antara pria dan perempuan dilihat dari aspek nilai dan tingkah laku. Sifat dan perilaku yang berbeda laki-laki dan perempuan yang terbentuk secara sosial dan budaya (Wardani, 2009). Menurutnya gender bukan kodrat melainkan peran perempuan dan laki-laki secara tidak tetap, bisa berubah dan bisa dipertukarkan, sifatnya bukan biologis, melainkan berupa sosial budaya yang terus menerus berkembang dan diperbaiki.

Keberagaman gender direksi dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan (Sri, 2018). *Gender diversity* menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan (Anggraeni dkk, 2014). Salah satu elemen penting dari perusahaan yang

baik dan memiliki praktik tata kelola yang baik adalah adanya komposisi/struktur dewan direksi yang berbeda-beda, karena hal tersebut lebih menguntungkan dibanding dengan anggota dewan yang hanya beranggotakan pria, karena dengan adanya dewan wanita pun dapat membawa pengaruh yang berbeda dalam pengambilan keputusan yang dilakukan (Aluy dkk, 2017).

9. Rangkap Jabatan Direksi

Rangkap jabatan merupakan seseorang yang menjabat menjadi dua peran yaitu dewan direksi dan dewan komisaris dalam perusahaan (Booth dkk, 2002). Dewan direksi bertugas untuk mengelola seluruh sumber daya dari organisasi yang ada dengan kekuatan yang diberikan oleh dewan komisaris, sedangkan dewan komisaris menjadi pengawas direksi (Putri dan Deviesa, 2017). Di Indonesia, Undang-Undang mengenai Perseroan diberlakukan pada tahun 1995 menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan harus menganut sistem *two-tier board* pada struktur organisasi, dimana terdapat Dewan Direksi sebagai *management board* (pengelola) dan Dewan Komisaris sebagai *supervisory board* (pengawas dewan direksi).

Rangkap jabatan tersebut menimbulkan konsentrasi kekuasaan, dimana dewan direksi dapat mendominasi komisaris serta mengurangi efektivitas dewan komisaris dalam pengawasan dan pengendalian manajemen (Fama dan Jensen, 1983). Fenomena rangkap jabatan ini sering menjadi perdebatan luas baik dalam akademisi dan praktisi

mengenai efek dan dampaknya pada perusahaan (Chandra dan Devie, 2017). Karena sesuai dengan *agency theory*, dalam perangkapan jabatan seorang dewan direksi tidak akan dapat menjalankan fungsi-fungsinya terlepas dari kepentingan pribadinya. Tanpa arahan dari pemimpin yang independen, sangat sulit nantinya untuk melakukan fungsinya secara kritis (Chandra dan Devie, 2017).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Caesar. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> . Vol. 8 No. 4, 2020	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Intellectual Capital	Intellectual Capital tidak berpengaruh terhadap kinerja bank syariah.
2.	Pratama dkk. <i>Journal of Economics and Busines</i> . Vol. 5 No. 1, 2020	Variabel Y: Firm Value Variabel X: Intellectual Capital	Intellectual capital tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
3.	Nazra dan Suazhari. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi</i> . Vol. 4 No. 1, 2019	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Modal Intelektual	Modal intelektual berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.
4.	Nurdin dan Suyudi. <i>Jurnal Akuntansi Multi Dimensi</i> . Vol. 2 No. 2, 2019	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Intellectual Capital	Intellectual Capital berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan syariah di Indonesia.
5.	Zuliana dan Alimain. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi</i> . Vol. 4 No. 4, 2019	Variabel Y: Kinerja Bank Syariah Variabel X: Intellectual Capital	Intellectual capital berpengaruh positif terhadap kinerja bank.
6.	Anrizal. <i>Jurnal Profiet</i> . Vol. 1 No. 1, 2018	Variabel Y: Kinerja Keuangan	Intellectual capital dengan pendekatan iB-

		Variabel X: Intellectual Capital	VAIC berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
7.	Pratama. <i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research</i> . Vol. 231, 2018	Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan Variabel X: Modal Intelektual	Modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
8.	Wijayani. <i>Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga</i> . Vol. 2 No. 1, 2017	Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan Variabel X: Intellectual Capital	Intellectual Capital berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
9.	Pratama. <i>International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences</i> . Vol. 6 No. 4, 2016	Variabel Y: Kinerja Keuangan Perusahaan Variabel X: Intellectual Capital	Modal intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
10.	Putri. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi</i> . Vol. 5 No. 3, 2016	Variabel Y: Profitabilitas dan Produktivitas Perusahaan Variabel X: Modal Intelektual	Modal intelektual tidak berpengaruh terhadap profitabilitas.
11.	Aulia dan Hadinata. <i>Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis</i> . Vol. 7 No. 2, 2019	Variabel Y: Financial Performance Variabel X: Environmental Performance	Environmental performance positif terhadap Financial Performance.
12.	Supadi dan Sudana. <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana</i> . Vol. 7 No.4, 2018	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Kinerja Lingkungan	Kinerja lingkungan berpengaruh positif pada kinerja keuangan perusahaan.
13.	Vivianita dan Nafasati. <i>Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)</i> . Vol. 15 No. 2, 2017	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Environmental Performance	Environmental Performance tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
14.	Hastawati dan Sarsiti.	Variabel Y:	Kinerja lingkungan tidak

	<i>Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. 2016</i>	Kinerja Perusahaan Variabel X: Kinerja Lingkunga	berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
15.	Yanti. <i>Jurnal Akuntansi</i> . Vol. 19. No. 2, 2015	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Environmental Performance	Environmental Performance berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
16.	Astuti dkk. <i>Accounting Analysis Journal</i> . Vol. 3 No. 4, 2014	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Kinerja Lingkungan	Kinerja lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
17.	Raharjanti. <i>Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan</i> . Vol. 2 No. 2, 2019	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Intellectual Capital	Intellectual Capital berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah.
18.	Rompis dkk. <i>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Akuntansi</i> . Vol. 6 No. 4, 2018	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Keberagaman Gender	Keberagaman gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan.
19.	Sri. <i>Jurnal Keuangan dan Bisnis</i> . Vol. 16 No. 1, 2018	Variabel Y: Kinerja Keuangan Variabel X: Diversitas Gender	Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
20.	Ciavarella. 2017	Variabel Y: Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan Variabel X: Diversitas Gender Direksi	Diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan.
21.	Pasaribu. <i>Gadjah Mada International Journal of Business</i> . Vol. 2 No. 19, 2017	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Direksi Wanita	Direksi perempuan dan kinerja perusahaan berpengaruh tidak signifikan.
22.	Amin dan Sunarjanto. <i>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan</i> . 2016	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Gender dewan	Keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja

		direksi	perusahaan.
23.	Hanani. <i>Wahana</i> . Vol. 14 No. 11, 2011	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Gender Dewan Direksi	Gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
24.	Chandra dan Devie. <i>Business Accounting Review</i> . Vol. 5 No. 1, 2017	Variabel Y: Firm Value Variabel X: CEO Duality	CEO duality berpengaruh positif terhadap Firm Value.
25.	Phandeirot. <i>Petra Business and Management Review</i> . Vol. 3 No. 1, 2017	Variabel Y: Financial Performance Variabel X: CEO Duality	CEO duality berpengaruh negatif terhadap financial performance.
26.	Putri dan Deviesa. <i>Business Accounting Review</i> . Vol. 5 No. 1, 2017	Variabel Y: Financial Performance Variabel X: CEO duality	CEO duality berpengaruh negatif terhadap financial performance.
27.	Setyawan dan Devie. <i>Business Accounting Review</i> . Vol. 4 No. 1, 2017	Variabel Y: Firm Value Variabel X: CEO duality	CEO duality berpengaruh negatif terhadap financial performance.
28.	Ribeiro dan Colauto. <i>VIII Anpcont Congress</i> . Vol. 27 No. 70, 2016	Variabel Y: Praktik Perataan Pendapatan Variabel X: Board Interlocking	Board interlocking berpengaruh positif terhadap praktik perataan pendapatan
29.	Yang. <i>Journal of Banking and Finance</i> . 2014	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Rangkap Jabatan	Rangkap jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
30.	Shukeri dkk. <i>International Business Research</i> . Vol. 5 No. 9, 2012	Variabel Y: Kinerja Perusahaan Variabel X: Rangkap jabatan	Rangkap jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

C. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan *Resources Based Theory* disimpulkan bahwa *Intellectual Capital* (IC) memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya unik yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan dan dapat digunakan untuk menyusun dan menerapkan strategi sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan menjadi semakin baik (Wijayani, 2017). Hal ini berarti IC sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan (Zuliana dan Aliamin, 2019). *Intellectual Capital* merupakan kekayaan intelektual yang berpusat pada sumber daya manusia yang berfungsi meningkatkan daya saing perusahaan (Wijayani, 2017).

Brooking (1997), mendefinisikan *intellectual capital* secara operasional sebagai bahan intelektual yang diformalkan, diperoleh, dan dikelola untuk menghasilkan aset yang bernilai tinggi. Tidak jauh berbeda dengan definisi tersebut, Bontis (1996) mengungkapkan bahwa *intellectual capital* sukar dipahami, tetapi sekali ditemukan dan dieksploitasi, hal itu akan menyediakan pada organisasi sebuah sumber daya baru untuk berkompetisi dan menang. Oleh karena itu, perbankan syariah dituntut untuk memanfaatkan pengetahuan dan keahlian para tenaga kerja serta struktur perusahaan dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja (Nurdin dan Suyudi, 2019).

Intellectual Capital menjadi modal panjang bagi perusahaan (Wijayani, 2017). Kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan yang memiliki *intellectual capital* akan memberikan keuntungan di masa yang akan datang, sebab produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan di terima oleh masyarakat dan *revenue* semakin meningkat (Wjayani, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016), Anrizal (2018), Pratama (2018), Nurdin dan Suyudi (2019), Zuliana dan Aliamin (2019) menemukan bukti bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah di Indonesia. Karena perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan dan kompetensi tinggi dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan pemakaian sumber daya atau pengeluaran akan lebih efektif dan efisien sehingga diperoleh laba yang maksimal juga (Nurdin dan Suyudi, 2019).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wijayani (2017) juga menyatakan *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini mendukung hubungan *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan berdasarkan *resources based theory* yang menyatakan bahwa semakin tinggi modal intelektual maka perusahaan akan menciptakan *value added* dan kemudian dapat mendorong kinerja perusahaan yang lebih tinggi.

H1 : Intellectual Capital berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

2. Pengaruh *Environmental Performance* terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut teori legitimasi (Guthrie, 2006) suatu entitas usaha beroperasi setelah mendapat persetujuan dari masyarakat. Persetujuan atau izin dapat dibatalkan apabila perusahaan mengingkari harapan masyarakat dengan tidak melakukan hal-hal yang diwajibkan kepadanya (Supadi dan Sudana, 2018). Legitimasi ini dapat dikatakan sebagai manfaat atau sumber potensial bagi perusahaan untuk bertahan hidup (Yanti, 2015).

Sejalan dengan isu pemanasan global saat ini, semakin banyak perusahaan dituntut untuk memperhatikan dampak operasinya terhadap lingkungan sekitar tempat mereka beroperasi. Perusahaan tidak lagi memikul tanggung jawabnya hanya berdasarkan nilai perusahaan berdasarkan status keuangannya saja, tetapi harus memperhatikan aspek sosial dan lingkungannya (Yanti, 2015).

Kinerja lingkungan merupakan suatu upaya menciptakan lingkungan yang baik guna membangun citra perusahaan di mana *stakeholder* dan mewujudkan kepedulian terhadap lingkungan yang sejalan dengan pandangan teori legitimasi. Perusahaan yang memperoleh skor EMP (*Environmental Management Performance*) yang tinggi mengindikasikan bank tersebut secara tepat memasukkan kebijakan pengelolaan lingkungan di perusahaannya. Dan sebaliknya, skor EMP yang rendah memiliki kerangka kerja pengelolaan lingkungan yang lemah yang tidak membantu

dalam pengelolaan dampak risiko lingkungan pada operasi bank-bank tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Aulia dan Hadinata, 2019), (Supadi dan Sudana, 2018), dan Yanti (2015) yang menemukan bahwa *environmental performance* atau kinerja lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dari hasil tersebut bisa dikatakan bahwa dengan meningkatkan *environmental performance* perusahaan dapat menyebabkan naiknya *financial performance* perusahaan (Aulia dan Hadinata, 2019). Karena perusahaan dengan kinerja lingkungan yang baik akan mendapatkan respon yang baik dari para pemangku kepentingan dan juga berdampak pada peningkatan jangka panjang dalam pendapatan perusahaan (Supadi dan Sudana, 2018).

H2 : Environmental Performance berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

3. Pengaruh Gender Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Kemampuan masing-masing atau individu dalam memimpin selalu dikaitkan dengan aspek biologis yang melekat kepada diri sang pemimpin tersebut, yaitu berdasarkan perbedaan jenis kelamin, antara pria dan wanita (Rompis dkk, 2018). Perbedaan itu mengindikasikan bahwa diantara pria dan wanita tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Keberagaman pada jajaran dewan meliputi komposisi antara pria dan

wanita didalam dewan direksi disuatu perusahaan dianggap penting. Keberadaan wanita menjadi anggota dewan perusahaan didasarkan dengan alasan wanita dapat menjadi sinyal bahwa kinerja perusahaan sedang berjalan dengan baik, bukan sebagai tanda bahwa di masa mendatang wanita dapat membuat sesuatu yang berdampak baik pada perusahaan (Rompis dkk, 2018). Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Hal ini menyebabkan proporsi wanita dalam jabatan yang penting masih sedikit. Keberagaman gender pada dewan direksi dipercaya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang serta mampu meningkatkan keefektifan dalam kegiatan monitoring (Amin dan Sunarjanto, 2016). Keberagaman gender dengan hadirnya dewan direksi wanita akan mengimbangi peran seorang laki-laki dalam memimpin. Pandangan kepada seorang laki-laki yang memiliki sikap tegas, kuat, keras sikap akan diimbangi oleh wanita yang memiliki sikap kehati-hatian, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti sehingga akan menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah kesalahannya (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Sudut pandang yang positif mengenai wanita dalam dewan direksi dimungkinkan karena wanita cenderung lebih ulet dan memiliki tingkat

komitmen yang lebih tinggi, sehingga dapat mengatur perusahaan lebih baik. Selain itu, wanita juga cenderung bersikap lebih demokratik dalam memimpin dimana mereka melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan (Amin dan Sunarjanto, 2016). Hal ini dapat memicu terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga kinerja setiap bidang semakin meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Sunarjanto (2016), Ciavarella (2017), dan Rompis dkk (2018) menemukan bukti bahwa keberadaan wanita atau keberagaman gender di dalam dewan direksi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan kehadiran wanita memiliki tata kelola dan kinerja yang lebih baik serta memiliki kualitas kemampuan yang mumpuni dan luar biasa (Amin dan Sunarjanto, 2016).

H3 : Gender direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

4. Pengaruh Rangkap Jabatan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut pendapat Amba (2013) mengungkapkan bahwa rangkap jabatan adalah situasi di mana dewan direksi juga merangkap sebagai dewan komisaris. Rangkap jabatan merupakan kondisi dimana dewan direksi yang bertugas untuk menjalankan perusahaan juga merangkap sebagai komisaris yang bertugas untuk mengawasi dan mengevaluasi jalannya perusahaan. Dengan keadaan tersebut, rangkap jabatan

menyebabkan ketidakadaannya pemisahan kontrol dalam pengambilan keputusan manajemen, sehingga dewan komisaris tidak dapat memantau dan mengevaluasi dewan direksi secara efektif (Fama dan Jensen, 1983). Karena ketika terjadi perangkapan dua dewan tersebut maka fungsi monitoring yang dilakukan oleh dewan komisaris akan kurang efektif karena harus mengawasi dewan direksi yang termasuk dirinya sendiri (Putri dan Devie, 2017).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai rangkap jabatan direksi atau kepemimpinan ganda diantaranya adalah Shukeri dkk (2012), Putri dan Deviesa (2017), Setyawan dan Devie (2017), dan Phandeinot (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan yang menerapkan struktur kepemimpinan ganda maka cenderung memiliki kinerja yang rendah (Putri dan Deviesa, 2017). Dan ketika dalam perusahaan terjadi rangkap jabatan maka kontrol terhadap manajemen menjadi lemah sehingga memungkinkan kinerja perusahaan secara keseluruhan mengalami penurunan, kondisi tersebut menyebabkan kinerja perusahaan mengalami penurunan (Phandeiro, 2017).

H4 : Rangkap jabatan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

