

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Resources Based Theory* (Teori Ketergantungan Sumber Daya)

Resources Based Theory pertama kali disampaikan oleh Wernerfelt (1984) dalam artikel pionernya yang berjudul “*A Resources- based view of the firm*”. Menurut Wernerfelt (1984), *Resources Based Theory* adalah sumber daya pada perusahaan yang dapat di jadikan keunggulan bersaing dan mampu mengarahkan perusahaan untuk memiliki kinerja jangka panjang yang baik. Teori ini membahas tentang 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).

Resources Based Theory meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul dengan, menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki agar bernilai, tidak mudah ditiru, tidak tergantikan, dapat diandalkan dan berbeda dari perusahaan lain (Wijayani, 2017).

Kozlenkova dkk. (2014) menjelaskan bahwa kerangka kerja VRIO mencakup empat syarat untuk menilai apakah suatu sumber daya memiliki potensi yang dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Berikut ini adalah karakteristik VRIO:

- a. *Valuable* (Bernilai). Sumber daya perusahaan dapat dikatakan bernilai jika sumber daya memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan strategi yang dapat mengurangi biaya perusahaan dan meningkatkan pendapatan perusahaan dengan cara yang tidak mungkin dilakukan tanpa sumber daya tersebut.
- b. *Rarity* (Langka). Sumber daya langka adalah sumber daya yang hanya dimiliki oleh beberapa perusahaan, tingkat sumber daya ini harus bervariasi di antara perusahaan dalam suatu industri. Jika sumber daya ini berharga tetapi tidak langka, pemanfaatan sumber daya tersebut akan menghasilkan kesetaraan kompetitif, karena perusahaan lain yang juga memiliki sumber daya ini juga memiliki kemampuan untuk menggunakannya.
- c. *Imperfect Imitability* (Imitabilitas yang Tidak Sempurna). Sumber daya yang dapat diimitasi secara tidak sempurna tidak dapat diperoleh melalui duplikasi atau penggantian langsung oleh perusahaan yang tidak memilikinya.
- d. *Organization* (Organisasi). Sumber daya VRI yang didukung oleh struktur dan proses organisasi harus mengarah kepada keunggulan kompetitif berkelanjutan. Hal ini dapat diperiksa dengan

membandingkan efek dari sumber daya secara terpisah dan dalam kombinasi dengan aspek organisasi yang dipikirkan untuk memungkinkan efektivitas sumber daya. Sumber daya perusahaan harus dapat diorganisir sehingga potensi daya saing dari sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal. Organisasi bertindak sebagai faktor penyesuaian yang memungkinkan perusahaan untuk sepenuhnya menggunakan manfaat yang terkandung dalam sumber daya.

Berdasarkan penjelasan di atas, menurut RBT, *Intellectual capital* memiliki potensi besar untuk memenuhi karakteristik VRIO sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dengan keunggulan kompetitif dari *Intellectual capital*, perusahaan dapat menggunakannya untuk bersaing di pasar yang kompetitif dan mencapai kinerja yang optimal (Pratama, 2016).

2. *Upper Echelons theory*

★ *Upper echelons theory* adalah teori yang berpandangan bahwa perusahaan adalah refleksi dari *top executives* atau manajemen puncaknya, termasuk didalamnya dewan direksi. *Upper echelons theory* mengakui bahwa hasil atau output perusahaan seperti kinerja keuangan perusahaan, orientasi strategi, inovasi dan kreatifitas serta diversifikasi dipengaruhi oleh keragaman manajemen puncak dalam tingkatan pendidikan dan diversitas gender (Miller dan Triana, 2009).

Pemimpin memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan alokasi sumber daya. Hambrick dan Mason

(1984), melalui *Upper Echelon Theory* menemukan bukti empiris bahwa strategi yang dipilih pemimpin adalah cerminan dari nilai-nilai dan landasan kognitif yang kuat dalam organisasi. Teori ini juga menunjukkan pendidikan dan karakteristik kelompok dimana dia berada, merupakan filter pada saat mereka mencerna, menganalisis, dan mencoba memahami anatomi permasalahan. Hal tersebut menentukan kemampuan mereka membaca situasi yang kompleks dan dengan cara apa situasi tersebut harus dikelola.

Pendidikan menurut Hambrick dan Mason (1984) merupakan salah satu karakteristik penting pemimpin. Latar belakang pendidikan formal seseorang akan menghasilkan informasi yang kaya tetapi kompleks. Untuk tingkat tertentu, pendidikan menunjukkan pengetahuan dan basis keterampilan. Seseorang yang dididik di bidang ekonomi umumnya dapat diharapkan memiliki yang agak berbeda dasar kognitif dari seseorang yang dididik dalam sejarah atau hukum. Di luar itu, kalau diasumsikan kebanyakan orang menganggap keputusan mereka tentang pendidikan berfungsi sampai batas tertentu sebagai indikator nilai-nilai seseorang, preferensi kognitif, dan sebagainya.

Teori ini menyebutkan bahwa keragaman demografi dalam anggota dewan direksi memberikan perspektif yang lebih luas dan solusi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan strategis dewan direksi. Hal ini akan membantu dewan direksi dalam menghasilkan keputusan yang inovatif sehingga dapat meningkatkan

kualitas tindakan yang diambil oleh perusahaan (Noorkhaista dan Sari, 2017).

3. *Expectancy Violation Theory* (Teori Pelanggaran Harapan)

Teori ini pertama kalinya diuraikan dalam tulisan Burgoon yang berjudul “*A communication Model of Personal Space Violations : Explication and an initial test*”. Menurut Burgoon (1976), *Expectancy Violation Theory* (EVT) adalah sebuah teori komunikasi antar pribadi yang membuat klaim yang berlawanan dengan intuisi bahwa pelanggaran terhadap harapan terkadang lebih baik daripada konfirmasi atas harapan.

Dalam Penelitian Burgoon (2015) juga menjelaskan bahwa, penelitiannya telah menunjukkan kedudukan seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor psikososial dan demografis seperti budaya, jenis kelamin, usia, lokasi geografis, kenalan, dan kepribadian akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

★ *Expectancy Violation Theory* juga didukung oleh Rink dan Ellemers (2006) tentang penelitian mengenai diversitas gender, yang menemukan bukti empiris bahwa dengan pelanggaran ekspektasi menghasilkan kesamaan tujuan kerja yang tidak terduga, kemungkinan besar akan mendapatkan tanggapan negatif pada saat awal, tetapi mungkin hanya mempersulit diskusi kelompok, selanjutnya ketika anggota kelompok menyadari bahwa keanekaragaman perspektif unik dan diskusi prioritas yang berbeda, sangat penting untuk kelompok yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Dari penjelasan *Expectancy Violation Theory* dapat diambil kesimpulan bahwa teori tersebut mendukung penelitian saya mengenai diversitas gender yang berfokuskan pada direksi wanita. Karena berdasarkan penelitian Rink dan Ellemers (2006) terdapat bukti untuk menunjukkan bahwa keaneragaman seperti itu bisa ada dan telah didokumentasikan dengan baik, dengan terbukti bahwa anggota minoritas (wanita) lebih sadar posisi inferior mereka dengan mayoritas (laki-laki). Walaupun awalnya kedudukan wanita pada dewan direksi memperoleh tanggapan negatif karena di anggap sebagai pelanggaran gender tetapi karena keaneragaman memberikan perspektif unik dan menghasilkan diskusi prioritas yang berbeda, maka hal itu sangat penting untuk kelompok yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

4. Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran manajemen. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai. Pengukuran kinerja keuangan berdasarkan akuntansi yang cukup sering digunakan adalah dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan dapat membantu untuk mengidentifikasi beberapa kelemahan dan kekuatan perusahaan. Para manajer keuangan bisa menggunakan rasio keuangan untuk mengukur kinerja perusahaan dari waktu ke waktu (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Kinerja keuangan perusahaan dalam penelitian ini menggunakan *Return On Assets*. Menurut Kasmir (2011) ROA adalah rasio yang mengukur pengembalian atas total aktiva setelah bunga dan pajak hasil pengembalian total aktiva atau total investasi menggunakan aktiva perusahaan untuk menghasilkan laba, hasil yang sebanding dengan penggunaan dana dapat sebagai salah satu ukuran keefektifan.

Nilai ROA yang semakin besar dapat memperkecil kemungkinan perusahaan melakukan manajemen laba. Hal ini didorong oleh tata kelolaperusahaan yang semakin baik, sehingga dengan semakin kecilnya perilaku manajemen laba, maka kualitas laba perusahaan juga semakin baik serta semakin baik pula posisi perusahaan tersebut dari segi penggunaan aset (Sri, 2017).

5. Diversitas Gender Direksi

Menurut UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 1, Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar (Widyati, 2013).

Dewan direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan

ketentuan anggaran dasar sebagaimana yang tercantum pada UU PT No.40 tahun 2007 (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Pedoman Umum *Good Corporate Governance Indonesia* (2006) mendefinisikan Direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolegal dalam mengelola perusahaan. Masing-masing anggota Direksi dapat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Namun, pelaksanaan tugas oleh masing-masing anggota Direksi tetap merupakan tanggung jawab bersama. Kedudukan masing-masing anggota Direksi termasuk Direktur Utama adalah setara. Tugas Direktur Utama sebagai *primus inter pares* adalah mengkoordinasikan kegiatan Direksi (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Menurut KBBI diversitas adalah perbedaan, kelainan atau keragaman (Amin dan Sunarjanto, 2016). Sedangkan gender adalah status, yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. Persepsi secara umum terdapat perbedaan antara pria dan wanita walaupun sudah mulai berkurang. (Rohail Hassan, 2015)

Diversitas dalam dewan direksi mengarah pada pengetahuan, kreativitas, dan inovasi yang selanjutnya menjadi keunggulan kompetitif. Keragaman gender direksi dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan (Sri, 2017). Gender Diversity menggambarkan persebaran laki- laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan (Anggraeni dkk., 2014).

6. Pendidikan Direksi

Menurut Susanti dan Harini (2018), Tingkatan pendidikan menunjukkan sejauh mana level kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Level kompetensi juga menunjukkan seberapa baik pola berfikir yang dimiliki individu dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam kehidupannya. Semakin tinggi pendidikan seseorang tentu juga mempengaruhi pola dan cara individu dalam berfikir.

Hambrick dan Manson (1984) berpendapat bahwa jumlah dan jenis pendidikan berisi informasi yang kaya dan kompleks tentang individu. Bidang pendidikan yang ditempuh oleh direktur, yaitu pada bidang apa direktur menyelesaikan pendidikannya. Hal ini akan berpengaruh pada pola pikir dan acuan bagi direktur dalam menentukan kebijakan yang akan diambil. Dimana hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Kusumastuti, dkk (2007) menemukan bukti empiris bahwa anggota dewan yang memiliki latar pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengambil keputusan bisnis. Meskipun bukan suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, tetapi akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan

mengambil keputusan bisnis daripada yang tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi.

7. *Intellectual capital*

Modal intelektual merupakan suatu konsep penting yang memberikan informasi mengenai nilai tak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi dan memberikan kontribusi pada keunggulan bersaing serta kinerja oleh sumber daya berbasis pengetahuan. Konsep ini dapat mendeskripsikan aset tak berwujud perusahaan dimana jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya secara lebih efektif dan efisien (Noorkhaista dan sari, 2017).

Intellectual capital (IC) merupakan aset yang tidak berwujud dan merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. *Intellectual capital* (IC) diakui sebagai salah satu *intangible asset* yang sangat penting di era informasi dan pengetahuan (Wijayani, 2017).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat diambil suatu inti bahwa *Intellectual capital* merupakan suatu aset yang tidak berwujud, tetapi aset ini sangat membantu dalam menciptakan kekayaan perusahaan melalui daya pikir yang efektif yang dianggap sebagai suatu unsur dari penciptaan nilai pasar seperti halnya market premium. *Intellectual capital* terdiri dari dua unsur yaitu *human capital* dan *structural capital* yang sebagai *intangible asset* yang efisien yang dapat meningkatkan nilai dari perusahaan dan dengan ditambah aset fisik yang tergabung dalam *capital*

employed atau asset perusahaan yang dipergunakan untuk keperluan operasional perusahaan dengan efisien (Margareth dan Rahman, 2006).

Perhitungan modal intelektual dapat menggunakan VAIC. Menurut Pratama (2016) VAIC adalah kombinasi dari beberapa komponen atau elemen, yaitu Efisiensi Modal Manusia, Efisiensi Modal Struktural, dan Efisiensi Modal Fisik.

Menurut Ulum (2011), 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 yang umumnya tersedia dari laporan keuangan perusahaan. Model VAIC dimulai dengan menghitung kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (VA). VA dirumuskan dalam persamaan berikut (Pulic, 2004):

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

Dimana :

OP = *Operating Profit* (laba operasi)

EC = *Employee Costs* (beban karyawan)

D = *Depreciation* (depresiasi)

A = *Amortisation* (amortisasi)

Perhitungan menghasilkan VA yang mengungkapkan kekayaan perusahaan dalam periode tersebut. VA dipengaruhi oleh efisiensi modal manusia (HC) dan modal struktural (SC), berikut penjelasannya :

a. *Human Capital Efficiency*

Pratama (2016) menemukan bukti empiris bahwa Hubungan pertama VA adalah antara VA dan HC yang dikenal sebagai *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) menemukan bukti empiris bahwa total biaya gaji dan upah dapat menjadi indikator HC karena pasar menentukan gaji dan upah sebagai hasil atau dampak dari kinerja perusahaan, maka akan logis jika keberhasilan HC dinyatakan dengan kriteria yang sama.

b. *Structural Capital Efficiency*

★ Pratama (2016) menemukan bukti empiris hubungan kedua adalah Efisiensi Modal Struktural (SCE), yang menunjukkan kontribusi modal struktural (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, hubungan antara VA dan SC dihitung dengan cara yang berbeda karena HC dan SC dalam proporsi terbalik dalam penciptaan nilai perusahaan. 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

c. *Capital Employed Efficiency*

Hubungan ketiga VA adalah dengan modal fisik (CE), yang dikenal sebagai *Capital Employed Efficiency (CEE)*. CEE adalah indikator untuk VA yang dibuat oleh unit modal fisik. Pulic (2000, 2004) 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. Jika dibandingkan dengan sekelompok perusahaan, CEE berfungsi sebagai indikator kemampuan intelektual perusahaan untuk memanfaatkan modal fisik secara lebih optimal.

Langkah terakhir adalah menghitung kemampuan intelektual perusahaan secara keseluruhan. Perhitungan ini adalah jumlah dari koefisien yang disebutkan sebelumnya. Beberapa penelitian dan literatur menunjukkan bahwa VAIC adalah mekanisme pengukuran yang menjanjikan untuk mengukur IC. Firer dan Williams (2003) telah menyebutkan kelebihan metode VAIC, yaitu VAIC memberikan dasar pengukuran yang konsisten dan terstandarisasi yang memungkinkan analisis komparatif yang efektif antara perusahaan dan antar negara; Data yang digunakan dalam perhitungan VAIC didasarkan pada data yang telah diaudit dalam laporan keuangan sehingga perhitungannya akan lebih

objektif. Selain itu, VAIC juga telah digunakan dalam beberapa penelitian dengan pengaturan industri yang berbeda yang terdaftar di berbagai bursa saham negara (Pratama, 2016).

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
1	Syahla Dwinovita Putri dan Nila Firdausi Nuzula (2019)	Variabel Independen : <i>Intellectual capital</i> Variabel Dependen: Kinerja Keuangan Perusahaan dan Nilai Perusahaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari <i>intellectual capital</i> terhadap nilai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>intellectual capital</i> maka semakin tinggi nilai perusahaan, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>intellectual capital</i> terhadap kinerja keuangan, serta tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja keuangan.
2	Lisaime dan Dewi Sri (2018)	Variabel Independen : Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan. Variabel Dependen: Kinerja Keuangan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sedangkan gender dewan komisaris, gender dewan direksi, dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan..

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis & Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
3	Noval Krisander Rompis, Frederik G. Worang, Joy Elly Tulung (2018)	Variabel Independen : Ukuran Dewan, Keberagaman Usia Dan Keberagaman Gender Variabel Dependen: Kinerja Keuangan	Hasil penelitian yang didapati menunjukkan bahwa secara partial ukuran dewan dan keberagaman gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perbankan, secara simultan ukuran dewan, keberagaman usia, dan keberagaman gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Andina Nur Fathonah (2018)	Variabel Independen : <i>Gender Diversity</i> dan <i>Age Diversity</i> Variabel Dependen: Kinerja Keuangan	Kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>gender diversity</i> untuk komposisi dewan direksi terhadap kinerja keuangan yaitu sebesar 30.86% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. <i>Gender diversity</i> dan <i>age diversity</i> merupakan faktor demografis yang akan mempengaruhi kinerja keuangan.
5	Dianing Ratna Wijayani (2017)	Variabel Independen : <i>Intellectual capital</i> Variabel Dependen: Kinerja Keuangan Perusahaan	Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : <i>Intellectual capital</i> berpengaruh positif signifikan terhadap ROA.
6	Gianti Anggraeni, Farida Titik Kristanti, SE.,M.Si, Muhamad Muslih, SE.,MM. (2016)	Variabel Dependen : Kinerja Keuangan Perusahaan Variabel Independen : <i>intellectual capital</i> , <i>Gender Diversity</i> , <i>Age Diversity</i> , dan <i>Tenure Diversity</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>intellectual capital</i> , <i>Gender Diversity</i> , <i>Age Diversity</i> , dan <i>Tenure Diversity</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan secara parsial <i>Gender Diversity</i> dan <i>Age Diversity</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. <i>Intellectual capital</i> dan <i>Tenure Diversity</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis & Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
7	Iswadi (2016)	Variabel Independen : Diversitas gender direksi Variabel Dependen: Kinerja perusahaan	Berdasarkan bukti empiris, dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan besaran pengaruh -0,689 pada tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
8	Amin dan Sunarjanto (2016)	Variabel Independen : Gender, usia, latar belakang pendidikan, masa jabatan dewan direksi dan komisaris. Variabel Dependen: Kinerja keuangan	Berdasar penelitian yang telah dilakukan, beberapa hal yang menjadi simpulan dari penelitian ini adalah: Keberadaan wanita didalam keanggotaan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan namun persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan ROA maupun PBV. Usia anggota dewan komisaris dan direksi perusahaan ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan yang berlatang belakang pendidikan Ekonomi (bisnis, manajemen, keuangan) ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Masa jabatan anggota komisaris perusahaan ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan Indonesia yang dijadikan sampel penelitian namun ditemukan hubungan positif signifikan antara masa jabatan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis & Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
9	Bima Cinintya Pratama (2016)	Variabel Independen : <i>Intellectual capital</i> Variabel Dependen: Kinerja Keuangan Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa modal intelektual yang efisien dan efektif membuat perusahaan mencapai kinerja keuangan yang lebih tinggi.
10	M. Syafiqurrahman, Wahyu Andiarsyah & Wahyu Suciningsih (2014)	Variabel Independen : Proporsi Dewan Komisaris Independen, Frekuensi Rapat Dewan Komisaris, Frekuensi Rapat Direksi, Latar Belakang Pendidikan Direksi, Proporsi Independent Komite Audit, KAP big 4, Kompetensi Komite Audit, DAR, dan LDER. Variabel Dependen: Kinerja Keuangan	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel proporsi dewan komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA maupun ROE. Hasil pengujian terhadap variabel jumlah rapat dewan komisaris menunjukkan adanya tidak ada pengaruh terhadap ROA maupun ROE. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan variabel jumlah rapat dewan direksi juga menunjukkan pengaruh negatif secara signifikan terhadap ROA maupun ROE. Hasil pengujian terhadap variabel latar belakang pendidikan dewan direksi menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap ROA maupun ROE. Hasil pengujian terhadap variabel KAP Big Four menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap ROA dan adanya pengaruh negatif signifikan terhadap ROE. Pengujian terhadap variabel proporsi komite audit independen perusahaan juga menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap ROA maupun ROE. Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi yang dimiliki oleh komite audit menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis & Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
			<p>terhadap ROA tetapi tidak berpengaruh terhadap ROE. Hasil pengujian terhadap variabel Debt to Assets Ratio (DAR) menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap ROA sedangkan DAR berpengaruh positif terhadap ROE. Hasil pengujian menunjukkan bahwa LDER tidak berpengaruh terhadap ROA maupun ROE.</p>
11	Indra Suyoto Kurniawan (2013)	<p>Variabel Independen : <i>Intellectual capital</i></p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Keuangan Perusahaan Publik Di Indonesia</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian dengan PLS diketahui bahwa secara statistik terbukti terdapat pengaruh IC terhadap kinerja keuangan perusahaan selama tiga tahun pengamatan 2009-2011.</p>
12	Madalina Maria Girbina, Catalin Nicolae Albu, dan Nadia Albu (2012)	<p>Variabel Independen : Latar belakang pendidikan keuangan anggota dewan</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Perusahaan</p>	<p>Berdasarkan penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal tersebut karena mereka berpendapat kalau anggota dewan yang terdidik sesuai dengan jurusan dalam melakukan strategi untuk menarik investor akan lebih baik hasilnya.</p>
13	Nora Riyanti Ningrum Shiddiq Nur Rahardjo (2012)	<p>Variabel Independen : <i>Intellectual capital</i> Dan <i>Corporate Governance</i></p> <p>Variabel Dependen: <i>Financial Performance</i></p>	<p>Variabel <i>Intellectual capital</i> yang diukur dengan VAIC diperoleh berpengaruh signifikan positif terhadap profitabilitas ROA. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 dapat diterima. Kepemilikan saham institusional diperoleh tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas ROA. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hipotesis 2 tidak dapat diterima atau ditolak. Kepemilikan saham manajerial</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis & Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
			diperoleh tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas ROA. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hipotesis 3 tidak dapat diterima atau ditolak. Proporsi komisaris independen diperoleh berpengaruh signifikan terhadap ROA namun dengan arah negatif. Proporsi komisaris independen yang tinggi justru akan menghasilkan ROA yang lebih rendah. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hipotesis 4 tidak dapat diterima atau ditolak.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kinerja keuangan perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran manajemen (Amin dan Sunarjanto, 2016). Kinerja keuangan perusahaan pada penelitian ini diukur dengan *Return on Assets* (ROA). Kinerja keuangan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang pertama yaitu diversitas gender direksi. Diversitas gender direksi adalah persebaran laki-laki dan perempuan dalam sebuah direksi. Diversitas gender direksi dalam penelitian ini diukur menggunakan persentasi wanita dalam dewan direksi. Semakin banyak direksi wanita dianggap akan semakin meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Teori *upper enchelons*, yang mengasumsikan pentingnya mempelajari karakteristik dewan anggota direksi,

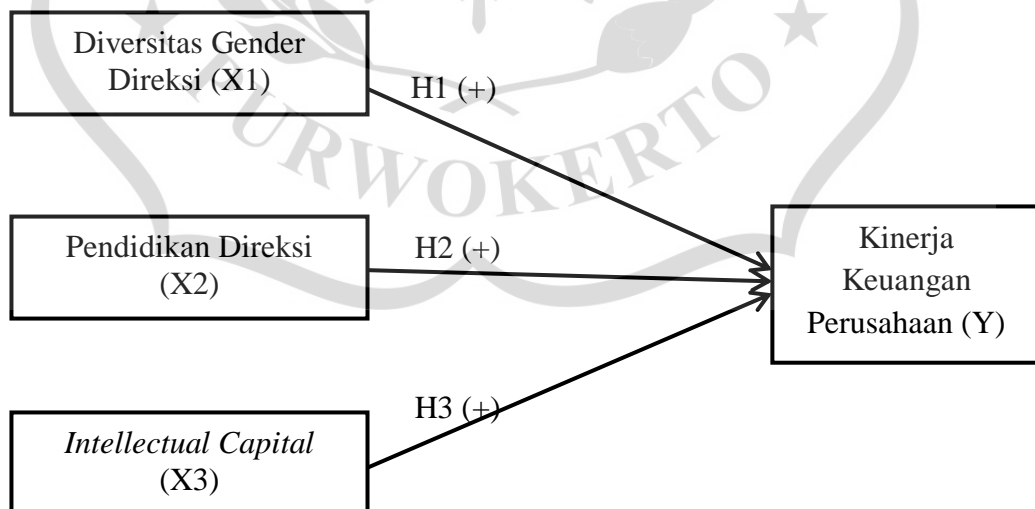
karena kinerja perusahaan adalah refleksi dari manajemen puncak. Karakteristik tersebut salah satunya adalah diversitas gender direksi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan adalah pendidikan direksi. Pendidikan direksi adalah tingkatan pendidikan yang menunjukkan sejauh mana level kompetensi yang dimiliki direksi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan direksi dalam penelitian ini diukur dengan presentasi direksi lulusan ekonomi dan bisnis dalam dewan direksi. Hal ini sesuai dengan Teori *upper echelons* yang dijelaskan oleh Hambrick dan Mason (1984) yang memberikan bukti empiris bahwa pendidikan adalah salah satu karakteristik pemimpin, latar belakang pendidikan formal seseorang akan menghasilkan informasi yang kaya tapi kompleks dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Oleh sebab itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah semakin banyak direksi lulusan ekonomi dan bisnis dalam suatu perusahaan akan semakin meningkat pula kinerja keuangan perusahaan,

Kemudian faktor yang ketiga yaitu *intellectual capital*. Variabel ini didukung oleh teori ketergantungan sumber daya, mengasumsikan bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul dengan, menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki agar bernilai, tidak mudah ditiru, tidak tergantikan, dapat diandalkan dan berbeda dari perusahaan lain (Wijayani, 2017). *Intellectual capital* dianggap memenuhi kriteria tersebut untuk

menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin baik *intellectual capital* perusahaan maka keunggulan kompetitif perusahaan juga akan semakin baik dan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka terbentuklah kerangka dari penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diversitas gender direksi, pendidikan direksi dan *Intellectual capital* terhadap Kinerja keuangan perusahaan. Dalam penelitian ini dapat digambarkan bagaimana hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Keuangan (Y). Sementara variabel independen dalam penelitian ini adalah Diversitas gender dewan direksi (X1), pendidikan dewan direksi (X2) dan *Intellectual capital* (X3). Berikut merupakan gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.2.
Kerangka Berpikir Penelitian

1. Pengaruh Diversitas Gender Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Penelitian ini didasari akan pemikiran bahwa 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 atau wanita (Rompis dkk, 2018).

Perbedaan biologis itu mengisyaratkan bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Secara kodrat alamiahnya peran dan tugas laki-laki dan wanita tidak dapat dipertukarkan. Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumberdaya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2010).

Pengukuran dalam penelitian ini adalah direksi wanita, Dewan direksi wanita merupakan bagian diversitas gender yang paling berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Karena dewan direksi juga mempunyai tugas terlibat langsung dapat penyusunan laporan keuangan, maka secara tidak langsung peran wanita dalam dewan direksi dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Sri, 2018).

Menurut Anggraeni, dkk (2016), memiliki lebih banyak anggota dewan direksi wanita dapat memberikan lebih banyak fakta yang detail. Wanita cenderung lebih tertarik dalam mencari fakta, bertanya banyak pertanyaan, tertarik untuk mengetahui bagaimana organisasi sebenarnya beroperasi, serta jujur tentang kelemahan organisasi.

Kehadiran wanita yang kuat atau lebih banyak dalam *Board of Director* memiliki tata kelola dan kinerja keuangan yang lebih baik. Hal ini 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 demokratis dalam memimpin dimana mereka melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga kinerja setiap bidang semakin meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Menurut Kusumastuti dan Sastra (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita yang jumlahnya lebih banyak dari pria dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Diversitas Gender direksi juga di dukung berdasarkan teori Expectancy Violation Theory dalam Penelitian Burgoon (2015) yang menjelaskan bahwa, penelitiannya telah menunjukkan kedudukan seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor psikososial dan demografis seperti budaya, jenis kelamin, usia, lokasi geografis, kenalan, dan kepribadian akan menghasilkan hasil yang di inginkan. Mungkin pada awalnya wanita dalam perusahaan merupakan suatu pelanggaran gender, tetapi teori ini menyebutkan bahwa pelanggaran terhadap harapan terkadang lebih baik daripada konfirmasi atas harapan, yang kemudian hal tersebut dibuktikan oleh Rink dan Ellemers (2006) yang menyatakan bahwa pelanggaran gender tersebut pada akhirnya akan menghasilkan keaneragaman yang baik sehingga memberikan perspektif unik dan menghasilkan diskusi prioritas yang berbeda, maka hal itu sangat penting untuk kelompok yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Penjelasan diatas didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amin dan Sunarjanto (2016) yang menemukan bukti empiris bahwa diversitas gender direksi yang diukur dengan persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan ROA maupun PBV. Hal tersebut disebabkan karena, wanita dianggap memiliki kemampuan dan kualitas yang mumpuni dan luar biasa, sehingga dapat mencapai level Top Management.

Fathonah (2018), yang menemukan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *gender diversity* untuk komposisi dewan direksi terhadap kinerja keuangan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kemudian Rompis dkk (2018) juga menemukan bukti empiris bahwa Pengaruh Keberagaman Gender secara partial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Bank. Hal ini disebabkan karena laki laki dan perempuan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam pengambilan keputusannya, perbedaan karakteristik ini yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, maka rumusan hipotesis yang akan diuji adalah :

H1 : Diversitas Gender Direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

2. Pengaruh Pendidikan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Berdasarkan pemikiran *Upper echelons theory* menurut Hambrick dan Mason (1984) mengakui bahwa hasil atau output perusahaan seperti kinerja keuangan perusahaan, orientasi strategi, inovasi dan kreatifitas serta diversifikasi dipengaruhi oleh keragaman manajemen puncak dalam tingkatan pendidikan. Dalam penelitiannya menghasilkan bukti empiris bahwa pendidikan merupakan salah satu karakteristik penting pemimpin. Latar belakang pendidikan formal seseorang akan menghasilkan informasi yang kaya tetapi kompleks.

Teori ini menyebutkan bahwa keragaman demografi dalam anggota dewan direksi memberikan perspektif yang lebih luas dan solusi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan

strategis dewan direksi. Hal ini akan membantu dewan direksi dalam menghasilkan keputusan yang inovatif sehingga dapat meningkatkan kualitas tindakan yang diambil oleh perusahaan (Noorkhaista dan Sari, 2017).

Seorang pemimpin yang mempunyai pendidikan, pengetahuan, dan berpengalaman diharapkan dapat mengidentifikasi, menganalisis dan mengambil kebijakan bisnis dengan benar dalam mengoptimalkan semua peluang bisnis untuk mendapatkan keberhasilan (terutama kinerja keuangan) di masa depan (Jannah, 2018).

Latar belakang yang dimiliki oleh anggota direksi berdampak terhadap kinerja keuangan perusahaan, meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang untuk berpendidikan yang masuk ke dunia bisnis. Direksi yang memiliki basis pendidikan keuangan akan lebih mengenal cara bagaimana mencapai suatu hasil yang baik dan dapat menghindarkan adanya praktek penghasil manajemen. Semakin meningkatnya pengetahuan dan latar belakang dewan direksi dibidang ekonomi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam kinerja keuangan dan lebih mampu menghasilkan metode pelaporan keuangan dengan lebih efektif, oleh sebab itu pendidikan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Sri, 2018).

Direksi harus memiliki pengetahuan dibidang ekonomi dan bisnis yang telah ditempuh dan didapat melalui pendidikan formal seperti lulusan fakultas ekonomi dan bisnis, maupun pendidikan non formal akan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis dari

pada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan. Dewan direksi bertanggung jawab atas pemantauan manajemen atas nama pemegang saham. Untuk alasan ini, pemegang saham harus memastikan bahwa dewan dirakit dengan staf anggota terdidik yang tidak mengizinkan investasi mereka terbuang sia-sia. Semakin banyak direksi berpendidikan ekonomi, maka akan semakin meningkat juga kinerja keuangan perusahaan.

Kusumastuti (2007) dalam penelitiannya menemukan bukti empiris latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi agar meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti, dkk (2018) dengan menemukan bukti empiris bahwa Diversifikasi pendidikan anggota dewan direksi independen berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan perbankan yang go public di Bursa Efek Indonesia.

Dalam Penelitian Amin dan Sunarjanto (2016), dewan direksi perusahaan yang berlatar belakang pendidikan Ekonomi (bisnis, manajemen, keuangan) ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, dikarenakan untuk jajaran direksi,

lebih dibutuhkannya latar belakang pendidikan atau disiplin ilmu yang sesuai bidang industri perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan temuan tersebut, maka rumusan hipotesis yang akan diuji adalah :

H2 : Pendidikan Direksi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

3. Pengaruh *Intellectual capital* terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Intellectual capital yang tinggi yang ditandai dengan pengelolaan yang baik, efisien, dan maksimal atas potensi perusahaan yang dimiliki, maka perusahaan akan mampu menunjukkan kapasitasnya untuk beradaptasi lebih cepat pada tuntutan zaman dan terus-menerus melakukan inovasi dan pengelolaan yang optimal terhadap *intellectual capital*. Pengelolaan *Intellectual capital* yang maksimal dan efisien dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan laba bersih serta memberikan sinyal positif kepada para investor bahwa perusahaan memiliki kinerja keuangan yang baik sehingga para investor tertarik untuk menginvestasikan dana di perusahaan tersebut. Kemudian jika semakin banyak investor yang menginvestasikan dananya di perusahaan maka akan terus meningkatkan kinerja keuangan di perusahaan (Anggraeni dkk, 2016).

Intellectual capital (IC) memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya yang unik untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Pada *Resource based theory*

meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul. Menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki agar bernilai, tidak mudah ditiru, tidak tergantikan, dapat diandalkan dan berbeda dari perusahaan lain. Hal tersebut yang membuat *Intellectual capital* sebagai kunci untuk menciptakan *value added* bagi perusahaan (Wijayani, 2017).

Penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan Rahardjo (2012) yang menemukan bukti empiris bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel *Intellectual capital* yang diukur dengan VAIC memiliki pengaruh positif terhadap profitabilitas yang diukur dengan *Return On Assets*.

Pratama (2016) juga menemukan bukti empiris bahwa modal intelektual memiliki dampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan modal intelektual yang efisien dan efektif akan membuat perusahaan mencapai kinerja keuangan yang lebih tinggi.

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

H3 : Intellectual capital Berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan