

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keagenan (*agency theory*)

Menurut (Jensen & Meckling, 1976), teori keagenan merupakan dasar yang penting dalam menjelaskan tentang Corporate Governance. Teori keagenan berfokus pada hubungan antara agen (manajer atau pihak yang diberi wewenang) dan prinsipal (pemilik atau pihak yang memiliki kepentingan dalam perusahaan). Dalam teori ini, terdapat pemahaman bahwa terdapat kepentingan yang berbeda antara agen dan prinsipal, dan hal ini dapat menyebabkan terjadinya konflik kepentingan. Perbedaan informasi ini akan memicu timbulnya konflik kepentingan yang didasari adanya asimetri informasi antara pemegang saham (investor) dan manajemen perusahaan (Rofika, 2016).

Tata kelola perusahaan yang baik (GCG) dapat digunakan untuk mengatasi kesulitan internal lembaga dalam bisnis. Manajemen perusahaan, di mana GCG memainkan peran penting, harus diawasi dan diawasi untuk memastikan bahwa itu dilakukan sesuai dengan banyak aturan dan peraturan yang berlaku bagi pemegang saham. (Antari dkk, 2019). Penerapan good corporate governance (dalam penelitian ini diprosikan oleh Dewan Komisaris dan Dewan Direksi) diharapkan dapat menciptakan monitoring kerja yang efektif, karena semua pihak yang berkepentingan dengan

perusahaan akan melakukan usahanya secara baik sesuai dengan hak dan kewajibannya sehingga dapat menurunkan biaya agensi, menurut (Wahyu dan Prima, 2012) dalam (Wiyuda & Pramono., 2016)

2. Teori Eselon Atas (*Upper Echelon Theory*)

Teori *Upper Echelons* yang dikembangkan oleh Hambrick & Mason (1984) menjelaskan bahwa keputusan yang diambil organisasi / perusahaan seperti keputusan strategis dan implementasi strategi ditentukan oleh orang-orang besar yang memiliki peran penting dalam organisasi / perusahaan, yaitu para manajemen puncak (Zwageri, 2020). Menurut (Noorkhaista & Sari, 2017), teori upper echelons merupakan teori yang berpandangan bahwa perusahaan merupakan refleksi dari top executive ataupun manajemen puncaknya, termasuk di dalamnya dewan komisaris dan dewan direksi.

★ Teori ini juga menjelaskan bahwa output organisasi seperti strategi, kreativitas dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh keberagaman demografis anggota manajemen tingkat atas, seperti pendidikan, kewarganegaraan, dan gender (Irwansyah et al., 2020). Teori ini menyatakan bahwa keberagaman demografis diantara para anggota dewan baik komisaris maupun direksi memberikan ruang yang lebih luas pada perspektif dan pemecahan masalah sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Noorkhaista & Sari, 2017).

3. Good Corporate Governance

Menurut PBI nomor 11/33/PBI/2009 yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia, Corporate Governance (GCG) diartikan sebagai sistem atau tata kelola perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesionalisme, dan keadilan. Definisi tersebut menekankan pada pentingnya prinsip-prinsip tersebut dalam mengatur dan mengelola perusahaan.

The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG) juga memberikan definisi Corporate Governance sebagai rangkaian mekanisme yang bertujuan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan perusahaan agar sesuai dengan harapan dari berbagai pemangku kepentingan (stakeholder). Hal ini menunjukkan bahwa Corporate Governance berfungsi sebagai panduan untuk memastikan operasional perusahaan berjalan secara sesuai dan memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat.

Dengan kata lain, GCG adalah sistem pengaturan perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip penting seperti keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesionalisme, dan keadilan. Tujuannya adalah untuk mengarahkan dan mengendalikan operasional perusahaan agar sesuai dengan harapan pemangku kepentingan. GCG merupakan proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai

pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan lainnya, sesuai Keputusan Menteri BUMN No. 117 /M-/MBU/2002. Dengan adanya mekanisme GCG diharapkan dapat mencegah adanya konflik / permasalahan agensi (*agency problem*) (Negara, 2019). Ada beberapa indikator dalam GCG, salah satunya yaitu Dewan Komisaris dan Dewan Direksi.

1) Dewan Komisaris

Menurut UU No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dewan komisaris diartikan sebagai badan perusahaan yang memiliki tugas untuk melakukan pengawasan baik secara umum maupun khusus sesuai dengan anggaran dasar perusahaan. Selain itu, dewan komisaris juga memberikan nasihat kepada Direksi perusahaan.

Dewan komisaris didefinisikan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada tahun 2006 sebagai entitas korporasi yang memiliki tanggung jawab bersama untuk mengarahkan dan menasihati direksi perusahaan. Namun dewan komisaris tidak diperbolehkan untuk turut serta dalam mengambil keputusan operasional (Utami et al., 2021). Dewan Komisaris merupakan suatu mekanisme mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan (Purnomo et al., 2021). Selain itu, dewan komisaris bertugas memastikan bahwa perusahaan melaksanakan Good Corporate Governance (GCG) dengan baik, serta memiliki tugas utama untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen

dalam mengelola perusahaan, dan memastikan terlaksananya akuntabilitas di perusahaan (Rahmawati, et al 2017).

Pasal 114, Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang perseroan terbatas atau UUPA, merinci fungsi utama dan tugas dari seorang komisaris. Berikut adalah tugas dan fungsi utama dari seorang komisaris yang dijelaskan dalam pasal tersebut :

- Dewan komisaris dapat melakukan pengawasan pada kebijakan perusahaan
 - melakukan pengawasan pada operasional perusahaan secara umum.
- Baik hal yang terkait dengan perseroan maupun usaha perseroan
- Dewan komisaris dapat memberikan nasihat-nasihat kepada dewan direksi. Pemberian nasihat dan pengawasan dilakukan demi kepentingan dari perseroan tersebut. Dilakukan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan
 - melakukan tugasnya dengan penuh perhatian, maksud yang baik serta bertanggung jawab demi kepentingan perusahaan tersebut
 - harus ikut bertanggung jawab apabila ada kerugian yang dialami perusahaan, jika mereka lalai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada dasarnya semua komisaris adalah independen, artinya mereka diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara mandiri, tidak

terpengaruh oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan
(Pramono et al., 2020)

2) Dewan 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. Dewan direksi memiliki tugas untuk menentukan arah kebijakan dan strategi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang (Sukandar & Rahardja, 2014). Menurut Syafitri dkk (2018) dalam (Pratama et al., 2020) Direksi dalam suatu perusahaan bertindak sebagai agen atau manajer perusahaan yang kedudukannya bertanggung jawab penuh atas kegiatan operasional perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab direksi menurut Peraturan Bank Indonesia nomor 11/33/PBI/2009 adalah sebagai berikut :

- a) Direksi bertanggung jawab penuh atas pengelolaan BUS berdasarkan prinsip kehati-hatian dan prinsip syariah
- b) Direksi wajib mengelola BUS sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang telah diatur dalam Anggaran Dasar BUS dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c) wajib melaksanakan GCG dalam setiap kegiatan usaha BUS pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi

- d) wajib menindaklanjuti temuan audit dan/atau rekomendasi dari hasil pengawasan Bank Indonesia, auditor intern, Dewan Pengawas Syariah dan/atau auditor ekstern
- e) wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui RUPS
- f) wajib memberikan data dan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu kepada Dewan Komisaris dan DPS.

Pihak yang paling bertanggung jawab dalam pengelolaan perbankan syariah adalah dewan direksi yang harus memperhatikan prinsip kehati-hatian dan menjadikan landasan dalam bekerja (Maheswari et al., 2021).

4. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merujuk pada prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh sebuah perusahaan selama periode tertentu, yang tercermin dalam laporan keuangan perusahaan tersebut (Khoiruddin & Rahmawati, 2017). Khususnya untuk bank, kinerja keuangan mencerminkan tingkat keberhasilan bank dalam menjalankan kegiatan operasionalnya (Dewi & Tenaya, 2017). Menurut (Umam & Ginanjar, 2020), definisi kinerja keuangan bank mencakup gambaran kondisi keuangan bank secara menyeluruh, termasuk aspek penghimpunan dan penyaluran dana selama periode tertentu.

Untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dapat diukur menggunakan rasio-rasio keuangan seperti *debt equity ratio* (DER), *current*

assets (CA), price book value (PBV), return on investment (ROI), return on equity (ROE), return on asset (ROA), net profit margin (NPM) dan lain sebagainya (Tjahjono, 2013). Dalam penelitian ini kinerja keuangan dihitung menggunakan rasio *Net Profit Margin (NPM)*. ROA dan NPM adalah dua rasio yang berbeda dalam analisis keuangan perbankan.

ROA menekankan efisiensi penggunaan aset untuk menghasilkan laba, sementara NPM fokus pada seberapa besar laba yang dihasilkan dari pendapatan operasional (Reza et al., 2020). Net Profit Margin (NPM) penting dalam perbankan, karena dapat memberikan wawasan tentang efisiensi operasional dan profitabilitas perusahaan. NPM yang tinggi dapat meningkatkan daya tarik bank bagi investor. Investor akan cenderung lebih tertarik pada bank yang memiliki rekam jejak profitabilitas yang kuat, karena itu mencerminkan potensi pengembalian yang baik atas investasi mereka (Lestari, 2020). Sementara itu, Piliang & Wakil (2008) mendefinisikan NPM sebagai rasio untuk mengukur kemampuan bank dalam menghasilkan laba bersih dari kegiatan operasional utamanya, atau dapat disebut juga sebagai tingkat kemampuan laba suatu perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang keberagaman gender dan latar belakang pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
----	------------------------------	---------------------	------------------

1	(Rahmanto & Daara, 2020)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitas Gender Dewan Direksi 2. Diversitas Gender Dewan Komisaris <p>Variabel Dependen : Kinerja Keuangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Gender diversity</i> Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan - <i>Gender diversity</i> Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan
2	(Nugrahani, W & Yuniarti, 2021)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitas gender dewan komisaris <p>Variabel Dependen : Kinerja Keuangan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitas gender berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan
3	(Fathonah, 2018)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gender Diveristy</i> Dewan Direksi 2. <i>Age diversity</i> Dewan Direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja Keuangan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh yang signifikan antara <i>gender diversity</i> untuk komposisi dewan direksi terhadap kinerja keuangan - Komposisi wanita dalam Dewan Direksi mempengaruhi secara signifikan terhadap current ratio
4	(Sumartini, 2020)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dewan komisaris <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (Tobin's Q)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.
5	(Maghfiroh & Utomo, 2018)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitas gender struktur dewan <p>Variabel Dependen : Kinerja keuangan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitas gender dalam struktur dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan,

6	(Hamidah, 2020)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitas Gender Dewan Komisaris 2. Diversitas Gender Dewan Direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja Keuangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitas gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan - Diversitas gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan
7	(Ramadhani & Adhariani, 2017)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja keuangan (ROA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan
8	(Roika et al, 2019)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dersitas gender dewan dirreksi <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja keuangan (ROE) 2. Tobin's Q 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitas gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap ROE dan Tobiin's Q
9	(Hanani & Aryani, 2011)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gender Dewan Komisiaris 2. Gender Dewan Direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (Tobins'Q)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan - Gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
10	(Gustiana & Darmayanti, 2021)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitas Dewan Komisaris 2. Diversitas Dewan Direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan - Latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

11	(Amin & Sunarjanto, 2016)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota dewan direksi wanita 2. Latar belakang pendidikan anggota dewan direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (ROA & PBV)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan - latar belakang pendidikan anggota dewan direksi memiliki hubungan yang negative terhadap kinerja perusahaan
12	(Rokhilla Haris Lubis et al., 2021)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberagaman Gender Dewan Direksi 2. Keberagaman pendidikan dewan direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan - Keberagaman pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif
13	(Rafinda et al., 2018)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberagaman Gender Dewan Direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan
14	(Putri et al., 2021)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberagaman Gender Dewan Direksi <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan
15	(Kartin & Dewi, 2019)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan dewan komisaris <p>Variabel Dependen : Kinerja perusahaan (ROA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan

5. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh keberagaman *gender* dewan komisaris terhadap kinerja keuangan

Adanya keberagaman pada anggota dewan dipercaya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Amin & Sunarjanto, 2016). Keberagaman dewan direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis, dan jenis kelamin (Ramadhani & Adhariani, 2017). Menurut teori keagenan, dengan adanya keberagaman gender dewan komisaris akan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan investor bahwa perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik sehingga tercipta transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi dan keadilan (Dewi, 2019).

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahani, W & Yuniarti, 2021), (Rahmanto & Daara, 2020), dan (Putri et al., 2021) menyimpulkan bahwa keberagaman *gender* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan yang berarti dengan adanya keberagaman gender baik dari pria maupun wanita tidak membuat kinerja keuangan suatu perusahaan menurun / buruk.. Berdasarkan penjelasan di atas diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Keberagaman *gender* dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

2) Pengaruh latar belakang pendidikan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan

Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan yang berarti anggota dewan komisaris & direksi yang memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi dapat mengelola bisnis lebih baik dan dapat mengambil keputusan dengan tepat (Sari Kusumastuti et al., 2007). Menurut *upper echelon theory* yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan yang sesuai pada susunan anggota komisaris dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Pengetahuan yang dimiliki oleh dewan komisaris yang mempunyai latar belakang pendidikan bisnis (keuangan) juga menjadi variabel penentu (Suhardjanto & Dian Permatasari, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh (Moerdiyanto, 2011), (Suhardjanto & Dian Permatasari, 2010), dan (Nainggolan, 2020) menyatakan latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sehingga diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

3) Pengaruh diversitas gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan

Keberagaman pada Dewan Direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang. Teori keagenan juga menjelaskan bahwa dengan gender yang beragam diharapkan dapat menyelesaikan masalah yang ada di dalam perusahaan dengan cara mengambil keputusan yang tepat (Fathonah, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmanto & Daara, 2020), (Hassan et al., 2017), (Rompis et al., 2018) menyatakan bahwa keberagaman gender direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sehingga diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diversitas *gender* dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

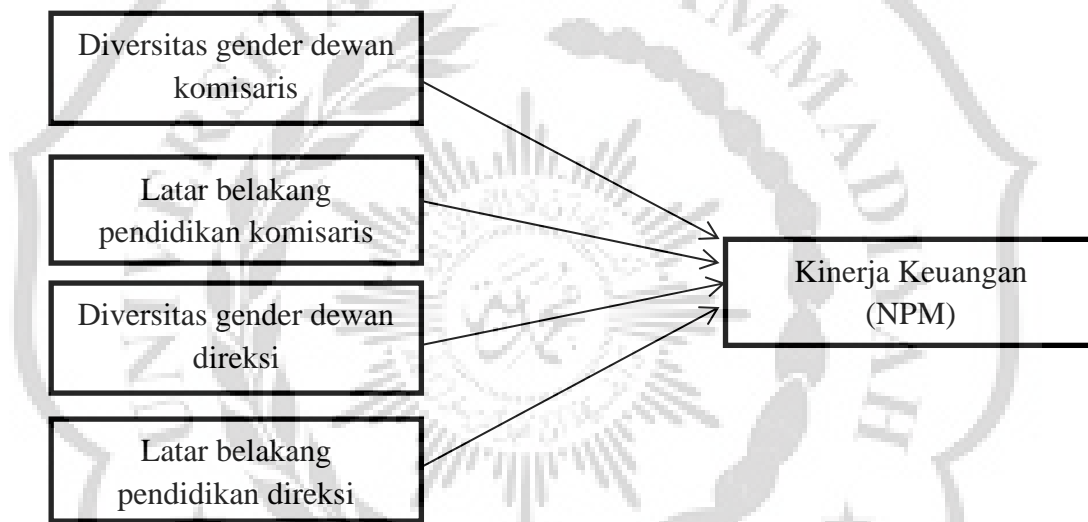
4) Pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan

Latar belakang pendidikan dewan direksi yang relevan sangat bermanfaat bagi anggota dewan itu sendiri dan perusahaan, karena dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana cara menghadapi tantangan bisnis yang dihadapi oleh perusahaan (Jaya et al., 2016). Menurut (Syafiqqurahman et al., 2014) menyatakan bahwa dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan seputar bisnis dan keuangan, akan membantu mereka saat bekerja dan membantu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan serta dapat membuat laporan keuangan yang lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yogiswari & Badera, 2019), (Saerang et al., 2018), dan (Kendrila et al., 2022) menyatakan latar belakang pendidikan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sehingga diperoleh hipotesis sebagai berikut Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini untuk menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keberagaman gender dan latar belakang pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi Sedangkan untuk variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja keuangan bank umum syariah yang diproksikan menggunakan Nett Profit Margin (NPM).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran