

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Teori keagenan ((Agency Theory)

Teori keagenan ini dikembangkan oleh Michael C. Jensen dan William H.Meckling (1976). Dalam teori keagenan (agency theory), hubungan agensi muncul ketika pemilik modal (principal) mempekerjakan orang lain (agent) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian melimpahkan tanggung jawab wewenang pengambilan keputusan operasional perusahaannya kepada agent tersebut sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Dengan demikian, teori keagenan adalah pemisahan fungsi antara kepemilikan perusahaan oleh investor dan pengendalian perusahaan oleh manajemen. Adanya ketidak seimbangan dalam memperoleh informasi merupakan salah satu penyebab munculnya konflik dalam perusahaan. Konflik yang disebabkan oleh asimetri informasi juga dapat memicu munculnya kesempatan kepada manajer untuk melakukan praktik manajemen laba yang dapat merugikan pemilik perusahaan. Asimetri informasi juga dapat menimbulkan permasalahan untuk prinsipal, yakni kesulitan prinsipal untuk memonitor dan melakukan pengendalian terhadap tindakan-tindakan agen.

Menurut Meckling dan Jensen (1976), terdapat dua macam asimetri informasi yaitu:

- 1) Adverse Selection, ialah situasi dimana principal tidak dapat mengetahui apakah suatu keputusan yang diambil oleh agent benar benar didasarkan atas informasi yang telah diperolehnya atau terjadi sebagai sebuah kelalaian tugas.
- 2) Moral Hazard, yaitu permasalahan yang timbul jika agent tidak dapat melaksanakan hal-hal yang telah disepakati bersama dalam kontrak kerja. Agency conflict dapat dipengaruhi oleh struktur kepemilikan yaitu (kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial). Dari Struktur tersebut beberapa peneliti mempercayai mampu mempengaruhi jalannya perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh pada

kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya kontrol yang mereka miliki.

Pandangan teori keagenan bahwa terdapat pemisahan antara pihak agen dan principal yang mengakibatkan munculnya potensi konflik dapat mempengaruhi kondisi keuangan perusahaan. Dengan demikian diperlukan suatu mekanisme pengendalian yang dapat mensejajarkan perbedaan kepentingan antara dua belah pihak. Mekanisme Corporate Governance bertujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan, sehingga tidak terjadi konflik antara pihak agen dan principal yang berdampak pada penurunan agency cost.

2.1.2. Good Corporate Governance

Good Corporate Governance merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan. Menurut World Bank, *Good Corporate Governance* melibatkan pengembangan struktur yang memungkinkan manajemen dan kontrol yang efektif dalam organisasi. Ini mencakup prinsip-prinsip seperti transparansi, pertanggungjawaban, keadilan, dan tanggung jawab sosial perusahaan (Tjahjadi, Soewarno, and Mustikaningtiyas 2021).

Komite TGC (Tim Gerak Cepat) Indonesia menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* mencakup tiga prinsip utama, yaitu transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab (responsibility). Transparansi melibatkan keterbukaan informasi kepada publik, akuntabilitas menekankan pertanggungjawaban manajemen kepada pemegang saham, dan tanggung jawab berkaitan dengan kepatuhan terhadap norma-norma etika dan sosial (Fajri 2022).

Secara umum, *Good Corporate Governance* mengacu pada keseimbangan antara kepentingan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*), termasuk pemegang saham, karyawan, pelanggan, dan masyarakat umum, untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan secara berkelanjutan dan bertanggung jawab.

A. Tujuan *Good Corporate Governance*

Secara umum, tujuan GCG sendiri ialah untuk menciptakan lingkungan bisnis yang dapat dipercaya, adil, dan bertanggung jawab. Ini melibatkan penerapan praktik-praktik terbaik dalam tata kelola perusahaan, pengelolaan risiko yang baik, dan pelaporan yang transparan untuk membangun kepercayaan pemangku kepentingan dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan perusahaan (Kyerere dan Ausloos, 2021).

Menurut World Bank Tujuan GCG menurut ialah menciptakan struktur yang memungkinkan manajemen yang efektif dan pengambilan keputusan yang baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Sementara itu menurut *Institute of Directors (IOD)* menyatakan bahwa GCG merupakan penciptaan struktur pengelolaan yang efektif, mengoptimalkan nilai perusahaan, dan melindungi hak-hak pemegang saham.

B. Prinsip-prinsip *Good corporate Governance*

1. Transparansi

Menjamin akses yang setara terhadap informasi yang relevan bagi semua pemangku kepentingan dan mendorong pengungkapan informasi yang lengkap, akurat, dan tepat waktu kepada pemegang saham dan pihak-pihak terkait lainnya.

2. Akuntabilitas

Menetapkan mekanisme pengawasan dan pertanggungjawaban yang jelas. Dan mendorong dewan direksi dan manajemen untuk bertanggung jawab terhadap keputusan dan kinerja perusahaan.

3. Keterbukaan

Memastikan perlakuan yang adil terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham minoritas serta menetapkan kebijakan dan praktik-praktik yang tidak mendiskriminasi antara satu pihak.

4. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Mendorong perusahaan untuk memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka dan juga mengintegrasikan tanggung jawab sosial perusahaan ke dalam kebijakan dan praktik perusahaan.

5. Pengelolaan Risiko yang Efektif (*Effective Risk Management*)

Menjamin penerapan sistem pengelolaan risiko yang efektif, mendorong identifikasi, penilaian, dan mitigasi risiko yang berkaitan dengan kegiatan bisnis perusahaan.

6. Penerapan Hukum dan Kepatuhan (*Legal Compliance*)

Menetapkan praktik-praktik yang memastikan perusahaan beroperasi sesuai dengan hukum dan peraturan yang telah ditetapkan serta mendorong penerapan etika dan integritas dalam kebijakan dan praktik perusahaan.

7. Orientasi pada Kinerja (*Performance Orientation*)

Mendorong manajemen untuk mencapai kinerja yang tinggi dan meningkatkan nilai perusahaan juga menetapkan sistem insentif yang sejalan dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

2.1.3. Indikator pengukuran *Good Corporate Governance*

A. Komite Audit

Komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Komisaris. Komite audit mempunyai peran yang penting dan strategis dalam hal memelihara kredibilitas proses penyusunan laporan keuangan, menjaga terciptanya sistem pengawasan perusahaan yang memadai serta dilaksanakannya *good corporate governance* (Shanti, 2020).

Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas dalam pasal 121 memungkinkan dewan komisaris untuk membentuk komite audit yang dianggap untuk membantu tugas pengawasan yang diperlukan, menurut Hasnati, tugas, tanggung jawab, dan wewenang komite audit adalah untuk membantu dewan komisaris, antara lain:

- 1) Mendorong terbentuknya struktur pengendalian intern yang memadai
- 2) Meningkatkan kualitas keterbukaan dan laporan keuangan

Komite audit diketuai oleh Komisaris Independen dan memiliki anggota paling sedikit terdiri dari 3 (tiga) orang anggota yang berasal dari Komisaris Independen dan

pihak dari luar perusahaan publik. Masa tugas anggota Komite Audit tidak boleh lebih lama dari masa jabatan Dewan Komisaris Independen, sebagaimana diatur dalam Anggaran dasar dan dapat dipilih kembali hanya untuk 1 (satu) periode berikutnya. Dalam Pedoman Pembentukan Komite Audit yang Efektif yang dibuat oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKCG), komite audit memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Laporan keuangan
- 2) Manajemen risiko dan kontrol
- 3) Corporate Governance

B. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional adalah saham yang dimiliki oleh pemerintah, institusi berbadan hukum, institusi luar negeri, institusi keuangan, dana perwalian serta institusi lainnya pada akhir tahun. Di Indonesia Struktur kepemilikan perusahaan publik sangat terkonsentrasi pada institusi. Institusi yang dimaksudkan dalam pemilik perusahaan publik ialah berbentuk lembaga bukan pemilik atas nama perseorangan pribadi. Kebanyakan institusi merupakan perseroan yang berbentuk perseroan terbatas (PT). Pada umumnya PT merupakan bentuk kepemilikan pendiri perusahaan perusahaan atau keluarga pendiri perusahaan (Dewi, 2019)

Kepemilikan institusional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan karena adanya kepemilikan institusional akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen, karena kepemilikan saham merupakan sumber kekuasaan yang dapat digunakan untuk mendukung atau sebaliknya terhadap kinerja manajemen (Ningsih dan Wuryani, 2021).

Pemilik institusional memiliki kemampuan untuk memastikan bahwa manajemen perusahaan membuat keputusan yang akan memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham. Kepemilikan institusional memiliki kemampuan untuk mengendalikan pihak manajemen melalui proses monitoring secara efektif sehingga dapat mengurangi manajemen laba. Persentase saham tertentu yang dimiliki oleh

institusi dapat mempengaruhi proses penyusunan laporan keuangan yang tidak menutup kemungkinan terdapat akrualisasi sesuai kepentingan pihak manajemen.

2.1.4. Gender Diversity

Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya, dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat (Lestari dan Mutmainah, 2020).

Istilah gender digunakan dalam konteks sosial untuk menjelaskan karakteristik antara pria wanita maupun antara sifat-sifat feminim dan maskulin dalam masyarakat. Menurut World Health Organizations (WHO), Gender merujuk pada peran, perilaku, aktivitas dan atribut yang dibentuk secara sosial dianggap sesuai untuk pria dan wanita (Wahid, 2018).

Kesetaraan gender merupakan salah satu hak asasi manusia yang melekat pada manusia dan merupakan anugrah tuhan yang maha esa. Ham berlaku secara universal, tidak memandang suku, agama, gender dan etnis. Pasal 28G UUD 1945 yang merupakan salah satu landasan hokum dalam HAM. Pasal ini mengatur tentang hak atas kebebasan berpendapat, menyampaikan pikiran, dan sikap dalam bentuk tulisan atau gambar, serta hak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia (Sormin, Miharja, and Wisudanto 2023).

Di Indonesia belum memiliki regulasi terkait kesetaraan gender dimana regulasi tersebut hanya sebatas rancangan Undang-undang tentang kesetaraan dan keadilan Gender (RUU KKG). Berikut merupakan keuntungan terkait adanya gender diversity:

1. **Inovasi dan Kreativitas:** Dengan beragamnya pandangan dan pengalaman yang dibawa oleh individu dari latar belakang gender yang berbeda, perusahaan cenderung menjadi lebih inovatif. Keterlibatan beragam perspektif dapat memicu diskusi yang lebih kreatif, memungkinkan munculnya ide-ide baru, dan membantu dalam menemukan solusi yang lebih baik untuk masalah yang kompleks.

2. Peningkatan Kinerja: Studi telah menunjukkan bahwa perusahaan dengan tim manajemen yang beragam gender cenderung memiliki kinerja yang lebih baik secara finansial. Keberagaman dalam pengambilan keputusan membantu mengurangi risiko 'pemikiran kelompok' (groupthink) dan mempromosikan pengambilan keputusan yang lebih bijaksana.
3. Peningkatan Kesetaraan: Adanya gender diversity di tempat kerja membantu mendorong kesetaraan gender yang lebih besar. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memberikan kesempatan yang setara bagi individu dari semua jenis kelamin untuk berkembang dan maju dalam karir mereka.
4. Refleksi Pelanggan dan Pasar yang Lebih Baik: Keberagaman gender di tempat kerja juga dapat membantu perusahaan dalam memahami dan melayani pasar yang lebih luas dengan lebih baik. Dengan memiliki staf yang mewakili berbagai latar belakang dan perspektif gender, perusahaan dapat lebih baik dalam merancang produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan dan preferensi pelanggan secara lebih baik.
5. Meningkatkan Reputasi Perusahaan: Perusahaan yang diakui memiliki budaya kerja yang inklusif dan mendukung gender diversity cenderung menarik bakat-bakat terbaik dari berbagai latar belakang. Ini juga dapat meningkatkan citra dan reputasi perusahaan di mata masyarakat dan calon karyawan.
6. Kepemimpinan yang Beragam: Keberagaman gender di tempat kerja membantu memastikan bahwa berbagai jenis kepemimpinan dihargai dan diakui. Ini membuka pintu bagi lebih banyak perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan, yang pada gilirannya, dapat menginspirasi dan membimbing generasi berikutnya dari pemimpin wanita.

Gender diversity bukan hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga memberikan banyak manfaat bagi keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan. Dengan memperhatikan dan mempromosikan keberagaman gender, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, inklusif, dan inovatif (Sekar Sari, Widiatmoko, dan Kunci, 2023).

2.1.5. Age Diversity

Age diversity merujuk pada keberagaman usia di tempat kerja, yang melibatkan karyawan dari berbagai rentang usia. Adanya *Age Diversity* di perusahaan membawa sejumlah manfaat yang signifikan:

1. **Pengalaman dan Pengetahuan yang Beragam:** Karyawan dari berbagai rentang usia cenderung membawa pengalaman dan pengetahuan yang berbeda. Karyawan yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman yang kaya dan wawasan yang luas dalam industri tertentu, sementara karyawan yang lebih muda mungkin membawa pemikiran segar, keterampilan teknologi terkini, dan pandangan yang inovatif. Gabungan dari kedua kelompok ini dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas tim.
2. **Pengembangan dan Mentoring:** Adanya *Age Diversity* memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara generasi yang berbeda. Karyawan yang lebih tua dapat berperan sebagai mentor bagi karyawan yang lebih muda, memberikan bimbingan karir dan membagikan wawasan yang berharga. Di sisi lain, karyawan yang lebih muda dapat membantu karyawan yang lebih tua dalam mengadopsi teknologi baru atau tren yang sedang berkembang.
3. **Meningkatkan Inklusivitas dan Keseimbangan:** Mempertahankan keberagaman usia di tempat kerja membantu memastikan bahwa semua generasi merasa diakui, dihargai, dan termotivasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung, tidak peduli berapa usia mereka.
4. **Ketahanan Organisasi:** Dengan populasi yang menua di banyak negara, memperhatikan keberagaman usia di tempat kerja dapat membantu perusahaan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan demografis. Dengan mempertahankan karyawan dari berbagai kelompok usia, perusahaan dapat memastikan keberlanjutan operasional dan kelanjutan bisnisnya.

5. Perencanaan Suksesi yang Lebih Baik: Dengan adanya karyawan dari berbagai rentang usia, perusahaan memiliki akses yang lebih baik untuk merencanakan suksesi dalam jangka panjang. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat dari berbagai kelompok usia, memastikan kelangsungan organisasi dan pemeliharaan budaya perusahaan yang kaya.

Keberagaman usia dalam tempat kerja sangat penting keberadaannya, perusahaan dengan rentan usia karyawan yang luas dapat memperoleh manfaat dari lingkungan yang dinamis. Contohnya Karyawan muda akan cenderung memiliki pemahaman yang kuat tentang penggunaan teknologi tinggi, akan tetapi karyawan senior disini alain memiliki kemampuan interpersonal yang kuat biasa dan tampil baik di lingkungan komunikasi tradisional digunakan. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.(Aprilyanti, 2017)

2.1.6. Dewan Direksi

Menurut Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 Dewan Direksi adalah organ perseroan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh atas kepengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar sesuai dengan UUNo. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Dewan direksi merupakan organ dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dalam menjalankan kegiatan ekonomi maupun kebijakan lain yang telah dirancang oleh manajemen perusahaan.

Anggraini, Annisa, dan Zefriyenni (2023) mengungkapkan anggota direksi dan direktur utama memiliki kedudukan yang sama. Direktur utama berperan sebagai koordinator dari anggota direksi untuk memberikan pengarahan terhadap kinerja anggota direksi agar lebih efektif. Dalam menjalankan tugasnya, para direksi mengacu kepada konsep *Good Corporate Governance* (GCG) perusahaan. pedoman

tersbut mengandung berbagai aturan tentang komposisi, pengangkatan dan pemberhentian, persyaratan, tanggung jawab, tugas, kewenangan dan rapat direksi. Dalam menentukan komposisi, pengangkatan dan pemberhentian anggota dewan direksi mengacu kepada prinsip berikut:

1. Jumlah anggota direksi disesuaikan dengan tingkat kompleksitas perusahaan dengan mempertimbangkan tingkat efektivitas dalam pengambilan keputusan,
2. Anggota direksi diangkat dan diberhentikan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan proses yang transparan. Anggota direksi diberhentikan melalui RUPS dengan syarat memiliki alasan yang pasti didukung dengan hasil dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) setelah anggota direksi yang akan diberhentikan melakukan pembelaan terhadap dirinya,
3. Seluruh anggota direksi diharuskan untuk bertempat tinggal di wilayah Indonesia agar dapat menjalankan tugas manajemen dari perusahaan secara efektif.

2.1.7. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan salah satu peran yang sangat penting dalam perusahaan. Dewan Komisaris merupakan inti dari *Corporate Governance* yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya, Dewan Komisaris merupakan suatu mekanisme mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan. Manajemen yang bertanggungjawab untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan, sedangkan Dewan Komisaris bertanggungjawab untuk mengawasi manajemen, maka Dewan Komisaris merupakan pusat ketahanan dan kesuksesan perusahaan (Rahmawati,dkk 2017).

Fungsi dari dewan komisaris sendiri yaitu:

1. Pengawasan Manajemen: Dewan komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi kinerja manajemen perusahaan, termasuk kebijakan dan strategi yang

diterapkan. Mereka memastikan bahwa manajemen beroperasi sesuai dengan tujuan perusahaan dan kepentingan pemegang saham.

2. Penyediaan Arahan dan Konsultasi: Dewan komisaris memberikan arahan dan konsultasi kepada manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis. Mereka membantu menentukan arah strategis perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

3. Pemilihan dan Evaluasi Manajemen: Dewan komisaris bertanggung jawab untuk memilih dan mengevaluasi kinerja manajemen tingkat atas, termasuk CEO (*Chief Executive Officer*). Mereka memastikan bahwa manajemen memiliki kualifikasi dan kapabilitas yang sesuai untuk memimpin perusahaan.

4. Pengelolaan Risiko: Dewan komisaris memastikan bahwa perusahaan memiliki proses yang efektif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko yang dihadapi. Mereka juga memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan dan standar yang relevan.

5. Pelaporan kepada Pemegang Saham: Dewan komisaris bertanggung jawab untuk menyampaikan laporan kepada pemegang saham perusahaan mengenai kinerja perusahaan, keputusan strategis, dan isu-isu penting lainnya. Mereka juga harus menjawab pertanyaan dan kekhawatiran pemegang saham.

6. Pemantauan Kepatuhan Hukum dan Etika: Dewan komisaris memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan hukum, peraturan, dan standar etika yang berlaku. Mereka memastikan bahwa praktik bisnis perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip integritas dan keadilan.

7. Mewakili Kepentingan Stakeholder: Dewan komisaris bertindak sebagai perwakilan kepentingan seluruh stakeholder perusahaan, termasuk pemegang saham, karyawan, dan masyarakat luas. Mereka memastikan bahwa keputusan yang diambil mempertimbangkan dampaknya terhadap semua pihak yang terkait.

2.1.8. Kinerja Keuangan

Kinerja merupakan singkatan dari kinertika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut performance. Kinerja merupakan output dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan kesediaan serta kemampuan, namun kesediaan serta kemampuan seseorang belum cukup efektif apabila tidak dibekali dengan pemahaman tentang apa yang akan dikerjakan.

Kinerja keuangan adalah gambaran tentang kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode yang menyangkut tentang penghimpunan dan penyaluran dana perusahaan. Pada umumnya kinerja keuangan diukur dengan berbagai macam alat pengukuran seperti rasio kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas. Salah satu alat pengukur kinerja keuangan yang didasarkan pada tingkat efektivitas pengelolaan modal adalah ROA (*Return On Asset*). ROA (*Return On Asset*) merupakan salah satu rasio yang menggambarkan produktivitas dan efektivitas pengelolaan dana sehingga dapat memperoleh keuntungan berdasarkan asset yang dimilikinya (Fitroni dan Feliana, 2022).

ROA berfungsi sebagai pemberi gambaran kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba atau keuntungan berdasarkan modal atau asset yang dimiliki.⁴² *Return On Asset* (ROA) dihitung berdasarkan perolehan laba setelah dikurangi pajak dengan total ekuitas atau keuntungan setelah pajak dengan total aktiva pada suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu. Rasio yang digunakan dalam penelitian ini adalah ROA yang berguna untuk mengukur kemampuan bank untuk mendapatkan laba atas total aset yang dimiliki yang dinyatakan dalam presentase (%) (Andrie, 2021).

ROA juga berfungsi sebagai tolak ukur kinerja perusahaan pada suatu periode. Agar perolehan laba terus meningkat, pihak manajemen hal ini merujuk kepada dewan direksi agar lebih selektif dalam menentukan langkah perusahaan dalam pengambilan pangsa pasar perusahaan. Jika dilihat dari nilai ROA, semakin rendah ROA suatu perusahaan menunjukkan bahwa kinerja manajemen suatu perusahaan dalam mengelola asset untuk mendapatkan keuntungan tergolong kurang baik.

Sebaliknya, apabila nilai ROA semakin tinggi, maka menunjukkan kinerja manajemen suatu perusahaan dalam mengelola asset untuk memperoleh keuntungan semakin baik.(khoerul ummah, 2022)

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian ini. Diantaranya adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Tahun	Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Keberagaman Usia Dan Gender Pada Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Di Indoensia Periode 2018-2022	2024	Richard N. N. Winantisan, Joy E. Tulung, Lawren J. Rumokoy	Hasil dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial Usia berpengaruh secara signifikan terhadap Return On Asset pada perusahaan Perbankan di Indonesia Periode 2018-2022. Secara parsial Gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Return On Asset pada perusahaan Perbankan di

				Indonesia Periode 2018-2022. Secara simultan Usia dan Gender berpengaruh secara signifikan terhadap Return On Asset pada perusahaan Perbankan di Indonesia Periode 2018-2022.
2.	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Dan Budaya Trihita Karana Sebagai Variabel Moderasi Pada Kualitas Laporan Keuangan	2020	Ni Made Vita Indriyanti, Wayan Gde Yogiswara Darma Putra	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan perusahaan money changer se-Kabupaten Badung dan Budaya Tri Hita Karana mampu memperkuat pengaruh dari <i>Good</i>

				<i>Corporate Governance</i> pada Kualitas Laporan Keuangan perusahaan money changer se-Kabupaten Badung.
3.	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Dan <i>Gender Diversity</i> Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2018-2021	2023	Malvin Hariman Harijanti dan Jacobus Widiantmoko	Hasil penelitian ini menunjukkan Dewan Direksi, Komisaris Independen, dan <i>Gender Diversity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan (ROA). Dewan Komisaris berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Keuangan (ROA). Sedangkan Kepemilikan Saham Institusi, Kepemilikan Saham Manajerial, dan Komite Audit tidak berpengaruh terhadap Kinerja

				Keuangan (ROA). Ukuran Perusahaan (SIZE) dan Leverage (LEV) tidak merupakan variabel kontrol Kinerja Keuangan (ROA). Sedangkan Umur Perusahaan (AGE) merupakan variabel kontrol Kinerja Keuangan (ROA).
4.	Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur	2022	Nafisa Rokhilla Haris Lubis, Syahyunan, Muhammad Fauzan Azhmy	Hasil Dalam Penelitian Ini Keberagaman gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia . Keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

				<p>keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Keberagamaan usia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Keberagamaan pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia</p>
5.	<p>Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja</p>	2021	<p>Ratih Dewi Nugrahaini Rizki Dan Bani Saad</p>	<p>Dewan Direksi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja</p>

	Keuangan			Keuangan padaperusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2016-2018.
6.	Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Sektor Barang Konsumsi Di BEI	2020	Okta Setiawan, iwan Setiadi	komisaris independen berpengaruh terhadap return on assets, komite audit independen tidak berpengaruh terhadap return on assets, kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap return on assets, dan kepemilikan manajerial berpengaruh negatif signifikan terhadap return on assets.
7.	Deversitas Gender dan Kinerja Keuangan Sektor Farmasi Di	2020	Toto Rahmanto Basuki, Siti Ruhana Daara	Hasil penelitian diperoleh <i>Gender Diversity</i> di level dewan direksi dan

	Indonesia			gender diversity dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Perusahaan
8.	Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia Dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bnak Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016	2018	Noval Krisander Rompis, Fredrik G. Worang, Joy Elly Tulung	Pengaruh Ukuran Dewan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Bank Pembangunan Daerah BUKU 2 Tahun 2014-2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Jumlah Dewan Komisaris dan Jumlah Dewan Direksi akan mempengaruhi Kinerja Pada Bank Pembangunan Daerah. Pengaruh Keberagaman Usia secara partial tidak berpengaruh namun

				<p>secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Bank Pembangunan Daerah BUKU 2 Tahun 2014-2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia menjadi variabel kontrol yang dapat berpengaruh.</p> <p>Pengaruh Keberagaman Gender secara partial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Bank Pembangunan Daerah BUKU 2 Tahun 2014-2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender menjadi variabel penentu</p>
--	--	--	--	---

9.	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan syari'ah Indonesia	2018	Arry Eksandy	Dari semua variabel independen (dewan direksi, komisaris independen, dewan pengawas syariah dan komite audit dalam <i>Good Corporate Governance</i>) yang diduga berpengaruh terhadap kinerja keuangan, hanya variabel dewan direksi yang berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perbankan syariah
10	Pengaruh gender diversity dan <i>Age Diversity</i> terhadap kinerja keuangan	2018	Andina nur fathona	Komposisi wanita dalam direksi mempengaruhi secara signifikan terhadap current ratio. Age diversity tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Sumber : Data diolah, 2024

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan

Komite audit merupakan suatu komite yang bekerja secara profesional dan independen yang tugasnya adalah membantu dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan atas laporan keuangan serta implementasi dari GCG. Karena tugas komite audit adalah untuk membantu dewan komisaris maka dengan semakin banyaknya anggota komite audit, maka pengawasan yang dilakukan akan semakin baik dan diharapkan dapat meminimalisir upaya manajemen untuk memanipulasi data-data yang berkaitan dengan keuangan dan prosedur akuntansi, sehingga kinerja keuanganpun akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyaningsih and Asfaro (2022) menyatakan bahwa komite audit berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Fharaswati (2020) mengungkapkan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

2.3.2. Pengaruh *Kepemilikan Institusional* Terhadap Kinerja Keuangan

kepemilikan institusional memiliki peranan yang sangat penting dalam meminimalisasi konflik keagenan yang terjadi antara manajer dan pemegang saham. Keberadaan investor institusional dianggap mampu menjadi mekanisme monitoring yang efektif dalam setiap keputusan yang diambil oleh manajer. Hal ini disebabkan investor institusional terlibat dalam pengambilan yang strategis sehingga tidak mudah percaya terhadap tindakan manipulasi laba. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fitriyaningsih and Asfaro 2022) kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan sedangkan menurut (Dewi 2019) kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

2.3.4. Pengaruh Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan

Dewan komisaris memainkan peran penting dalam tata kelola perusahaan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dikelola dengan baik, transparan, dan

bertanggung jawab. Dewan komisaris yang efektif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui pengawasan yang kuat, pengambilan keputusan yang bijaksana, dan manajemen risiko yang baik (Yulianti and Cahyonowati 2023).

2.3.5. Pengaruh *gender diversity* dewan Komisaris terhadap kinerja keuangan

Dewan komisaris memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa perusahaan dikelola dengan baik, transparan, dan akuntabel, serta dalam melindungi kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan adanya dewan komisaris perempuan cenderung menghindari risiko dibandingkan dengan dewan laki-laki yang cenderung mengambil risiko. *Gender Diversity* terhadap dewan komisaris ini diharapkan mampu memberikan hasil positif kepada para investor dan diharapkan juga dengan adanya diversity ini dapat meningkatkan kinerja keuangan serta kelangsungan bisnis perusahaan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhilla Haris (2021) yang menyatakan bahwa Keberadaan wanita di dalam anggota dewan komisaris tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.

2.3.6. pengaruh *gender diversity* dewan Direksi terhadap kinerja keuangan

Dewan direksi laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan satu sama lain baik dalam hal emosional, kepercayaan diri dan potensi kepemimpinan. Dewan direksi perempuan memiliki selera untuk bertindak, percaya bahwa cara yang mereka inginkan didasarkan dengan pertimbangan yang matang dan dapat meningkatkan kinerja, yang akhirnya mendorong analisis modal informasi (Galletta, 2022)

Jika kehadiran wanita meningkatkan pemantauan, kemungkinan keberadaan wanita pada dewan direksi dapat meningkatkan nilai perusahaan dan juga tingkat risiko perusahaan kecil bila dikendalikan oleh direksi wanita dibandingkan dengan direksi pria. (Rokhilla Haris, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fathonah

(2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan komposisi Dewan Direksi wanita terhadap kinerja keuangan yaitu current ratio.

2.3.7. Pengaruh Age Diversity Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan

Pada dasarnya usia seseorang dapat berkaitan dengan keterbukaannya ide-ide baru pada berbagai isu dan akses yang lebih besar terhadap informasi yang akan memberikan keuntungan pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) menyatakan bahwa keberagaman usia dewan perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan nilai ROA. Pengaruh ini menunjukkan bahwa keberagaman usia pada struktur dewan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhilla Haris et al. (2021) yang menyatakan bahwa Keberagaman usia pada anggota dewan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan.

2.3.8. Pengaruh Age Diversity Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

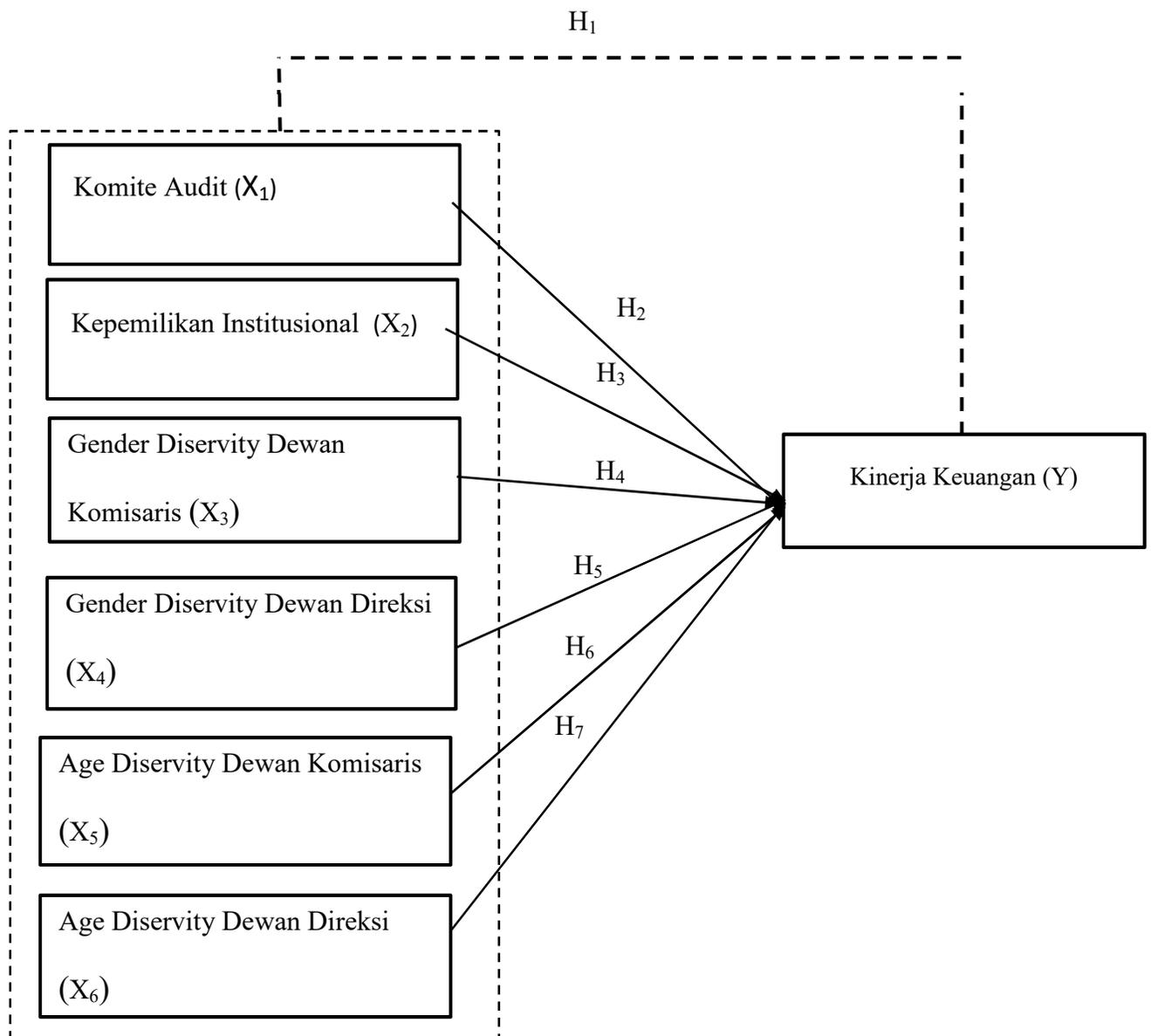
Keberagaman usia pada anggota dewan direksi memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi. Perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dari pada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Semakin bertambahnya usia seseorang, biasanya seseorang tersebut lebih bijaksana. Menurut penelitian yang dilakukan Hidayat, (2022) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perbankan, Jumlah anggota yang duduk di kursi dewan perusahaan didominasi oleh mereka yang sudah masuk dalam golongan usia golden age, bahwa aspek merugikan dari bertambah tua, dapat dikompensasi dari pengetahuan, pengalaman, kebijaksanaan yang didapatkan dari waktu ke waktu dan hal negatif dari bertambah usia akan melemah dikarenakan

kompleksitas dari pekerjaan seorang anggota dewan, dibutuhkan keterampilan khusus yang harus dimiliki.

2.4. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dijelaskan diatas, maka dapat di tetapkan bahwa model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Good Corporate Governance, Gender Diversity, dan Age Diversity berpengaruh terhadap kinerja keuangan

H₂: Komite Audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan

H₃: Kepemilikan Instutisonal berpengaruh terhadap kinerka keuangan

H₄: Gender Diservity Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerka keuangan

H₅: Gender Diservity Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan

H₆: Age Diservity Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan

H₇: Age Diservity Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan