

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mochamad Cepi Jaya Permadi dan Deanes Isyuardh ana. S.E., M.M. (2020)	Analisis Pengaruh Rasio Leverage, Inventory Turnover, Dan Gender Diversity Terhadap Financial Distress (Studi pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018)	Rasio Leverage, Inventory Turnover, Dan Gender Diversity(X) Financial Distress(Y)	Sampel sebanyak 12 perusahaan dan periode penelitian selama 5 tahun sehingga diperoleh jumlah unit sampel sebanyak 60 data. Secara parsial <i>gender diversity</i> tak punya pengaruh terhadap <i>financial distress</i> .
2.	Farida Titik Kristanti (2015)	The Test Of Gender Diversity And Financial Structure To The Cost Of Financial Distress: Evidence From Indonesian Family Business	Financial structure, family business, price book Value, Gender Diversity Variabel(X) Financial Distress(Y)	Hasil analisis bahwa <i>Gender diversity</i> mampu memprediksi dan berpengaruh negatif terhadap <i>financial distress</i> .
3.	Agung, I Gusti dan Ayu Pritha	Pengaruh Corporate Governance, Financial Indicators, Dan	Corporate Governance, Financial Indicators, Ukuran	Kepemilikan Instutional dan Likuiditas Berpengaruh pada <i>Financial Distress</i> Kepemilikan Manajerial,

		Ukuran Perusahaan Pada Financial Distress	Perusahaan (X)  Financial Distress(Y)	proporsi komisaris independen, jumlah dewan direksi, leverage, serta ukuran perusahaan tidak berpengaruh pada <i>financial distress</i> .
4.	Giamping Zhou	Financial distress prevention in China: Does gender of board of directors matter	Fianancial distress	Perusahaan beserta keragaman gender wanita menunjukkan perilaku yang sangat berbeda dalam investasi, yang mana secara signifikan akan mempengaruhi status kebangkrutan dan konsisten dengan teori kepercayaan laki-laki yang berlebihan dalam gender
5.	Abdulahi Mohamed Atosh 1 & Cyrus Iraya 2	<i>Effect of Corporate Governance Practices on Financial Distress among Listed Firms at Nairobi Securities Exchange</i>	Corporate governance (X)  Financial Distress(Y)	anggota dewan punya pengaruh negatif serta signifikan terhadap <i>financial distress</i> beserta ukuran dewan pengurus punya pengaruh positif juga signifikan terhadap <i>financial distress</i> .
6.	Umair Bin Yousaf, Khalil Jebran and Man Wang	<i>Can board diversity predict the risk of financial distress?</i>	Board diversity (X)  Financial Distress(Y)	Dalam keragaman gender dapat secara signifikan memprediksi keuangan tekanan perusahaan.
7.	S.Patrica Febrina Dwijayanti (2010)	Penyebab , Dampak dan Prediksi Dari Financial Distress Serta Solusi Untuk Mengatasi Financial Distress	Financial Distress	<i>Financial Distress</i> dihindari perusahaan sebab mampu menyebabkan bangkrut bila manajemen perusahaan tak bisa bertindak tepat untuk menyelesaikan permasalahan keuangan

---

8.	Wulandari (2019)	Pengaruh Corporate Governance Terhadap Financial Distress	Corporate Governance(X)  Financial Distress(Y)	yang ada. Tata kelola perusahaan tidak berpengaruh terhadap <i>financial distress</i> .
9.	Zhafarina Isti Ramadhani Desi Adhariani	Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi	Keragaman Gender (X)  Kinerja keuangan (Y)	penelitian ini tidak menemukan dampak signifikan keragaman gender pada kinerja keuangan dan investasi efisiensi.
10.	Alifia Ningrum dan Saarce Elsy Hatane	Pengaruh Corporate Governance terhadap Financial Distress	Corporate Governance(X)  Financial Distress(Y)	Board size, woman in board of directors dan firm size berpengaruh signifikan dan negatif terhadap financial distress. Namun, board composition, board meeting, dan woman in board of commissioners tidak berpengaruh signifikan terhadap financial distress

---

*Sumber: Jurnal Nasional dan Internasional*

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Agency Theory**

Teori prinsipnya adalah spekulasi jabatan atau spekulasi Agency, yang merupakan pemahaman antara tidak kurang dari satu kepala pendukung keuangan yang agen berusaha dan posisi ahli dewan untuk mengelola asosiasi (Jensen dan Meckling, 1976). Berbagai macam di dalam staf administrasi puncak asosiasi dapat membuat tingkat independensi badan pengelola, karena direktorat heterogen dapat menangani hal-hal yang tidak cenderung oleh direktorat homogen, mirip

dengan staf administrasi atas dari jenis kelamin komparatif (Carter, Simkins, 2003).

Seperti yang ditunjukkan oleh Hillman, Cannella, (2002), berbagai pengembangan badan pengawas dapat membatasi pertempuran kantor, khususnya konflik karena perbedaan kepentingan antara pendukung keuangan dan rekan dewan. Hal ini mengingat rencana direktorat yang beragam hampir pasti dapat mengubah kepentingan organisasi asosiasi dengan para penyandang dana asosiasi. Pertarungan kantor dapat memprovokasi biaya kantor, secara eksplisit biaya yang harus ditanggung oleh pendukung keuangan untuk mengendalikan organisasi asosiasi sepenuhnya bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi tidak akan membuat keputusan yang negatif untuk pendukung keuangan (Jensen dan Meckling, 1976). Teori yang pertama adalah teori keagenan atau *Agency theory* ialah kesepakatan di antara satu atau lebih pemilik saham prinsipal yang memberi tanggung jawab serta wewenang pada manajemen agen dalam mengatur sebuah badan usaha (Jensen and Meckling, 1976). Kepelbagaian di dewan direksi perusahaan bisa menaikkan tingkat kemandirian dewan direksi, sebab dewan direksi yang heterogen bisa menanyakan berbagai hal yang tak ditanyakan dewan direksi yang homogen, contohnya dewan direksi yang sama jenis kelaminnya (Carter, Simkins, 2003).

Berdasarkan Hillman, Cannella, (2002) susunan dewan direksi yang bervariasi mampu menurunkan konflik agency, yakni konflik karena adanya kepentingan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan. Penyebabnya yakni susunan dewan direksi yang bervariasi mampu meluruskan kepentingan

manajemen perusahaan dan pemegang saham perusahaan yang semakin membaik. Agency conflict bisa menciptakan agency cost, yakni biaya yang wajib dibebankan kepada pemegang saham guna mengawasi manajemen perusahaan dengan maksud memastikan bahwasanya manajemen tak akan menarik keputusan yang sifatnya memberi kerugian pada pemegang saham (Jensen and Meckling, 1976).

**b. *Corporate Governance***

Keharusan organisasi perusahaan sebenarnya bukan eksentrisitas lain. Di Indonesia, kemungkinan pengorganisasian perusahaan secara definitif diperkenalkan pada tahun 1999 ketika otoritas publik menggariskan Komite Nasional Kebijakan Tata Kelola Perusahaan. Melalui kelompok wali pimpinan ini, dibuat aturan organisasi perusahaan pada tahun 2000 yang selanjutnya dievaluasi kembali di tahun 2006 (Kamal, 2011). Menurut (Arifin, 2005) inspirasi yang mendorong organisasi perusahaan yang luar biasa dalam arti umum adalah untuk membuat dorongan tambahan untuk setiap orang yang berkontribusi. Urusan sosial ini adalah kumpul-kumpul internal yang memadukan kumpulan utama bos, bos, agen, dan kumpul-kumpul konsolidasi eksternal yang disumbangkan oleh patron moneter, bank, pemerintah, tetangga, dan orang lain (kaki tangan). Pada dasarnya, organisasi perusahaan adalah metode yang digunakan untuk mengontrol langsung atasan untuk mendapatkan kepentingan pemilik asosiasi untuk pendukung keuangan.

**c. *Board Gender Diversity***

Bermacam-macam arah seksual adalah dasar untuk berbagai papan yang selalu dipertimbangkan. Tidak banyak wanita di level organisasi teratas. Hal ini dapat disebabkan mengingat adanya spekulasi bahwa kapasitas laki-laki dianggap lebih baik dibandingkan dengan perempuan. Terlepas dari itu, wanita juga memiliki sikap hati-hati dan presisi tinggi sehingga pada umumnya mereka akan berisiko memusuhi. Properti ini menyebabkan wanita tidak terburu-buru dalam memilih. Dengan demikian, kehadiran perempuan di atas kapal dapat menyederhanakannya untuk menetapkan langkah yang bijaksana dan OK (Winasis, Nur dan Yuyetta, 2017).

Keanekaragaman direktorat tersebut secara logis terlihat, mengingat badan pengawas memiliki pengaruh yang sangat penting dalam penciptaan pilihan bagi asosiasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja asosiasi (Panjaitan, 2019). Seperti yang ditunjukkan oleh Heckman et al (2009) wanita dipandang lebih enggan menghadapi bahaya dibanding pria. Pada rute badan usaha, bos laki-laki lebih pasti, hingga mereka cenderung siap untuk memutuskan dengan resiko tinggi, serta keputusan ini juga mampu memancing hasil yang semakin baik (Mehrotra et al., 2013).

Luckerath, (2013) memaparkan bahwa dengan adanya dewan pengurus perempuan, asosiasi nantinya sangat membutuhkan kinerja yang semakin baik dari asosiasi yang tidak memiliki pengurus perempuan. Kusumastuti dan Sastra, (2005) mengkomunikasikan bahwa tak ada korelasi diantara ragam arah seksual

dengan nilai perusahaan. Charness dan Gneezy, (2012) melihat bahwa perempuan lebih sedikit menempatkan aset berbahaya menonjol dari laki-laki.

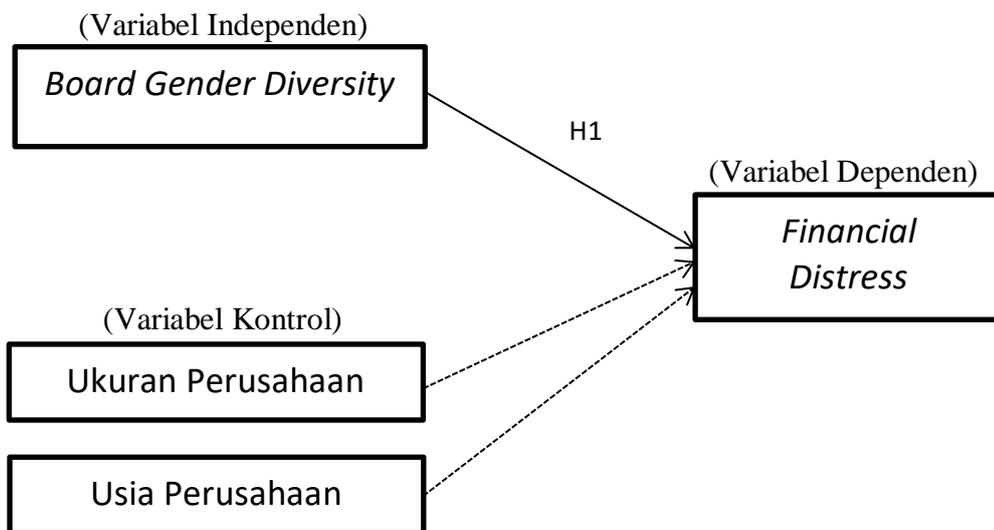
**d. *Financial Distress***

Keputusan terkait uang atau secara konsisten tersirat sebagai kesulitan keuangan, terjadi sebelum hubungan benar-benar jatuh. Kemiskinan terkait uang adalah suatu kondisi yang menunjukkan periode penurunan kondisi keuangan asosiasi yang terjadi sebelum terjadinya hutang atau likuidasi (Almilia, 2006 Lukviarman, 2009). Seperti yang ditunjukkan oleh Nirmalasari (2018), kesengsaraan terkait uang digambarkan sebagai periode fundamental kebangkrutan sebuah asosiasi, biasanya dimulai dengan kesulitan keuangan yang dialami oleh sebuah asosiasi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi terkait uang asosiasi tidak kuat, tetapi belum mengalami likuidasi. Semakin jelas komitmen suatu asosiasi, semakin kritis risiko kesulitan keuangan. Seperti yang ditunjukkan oleh Emery, Finnerty, (2007) kesulitan keuangan adalah akibat yang tidak menguntungkan dari ketidakmampuan bisnis asosiasi yang dicapai oleh hal-hal berbeda yang mungkin berisi salah satu dari: pergantian peristiwa yang tidak bijaksana, organisasi yang tidak berdaya, dan pertenggaran bisnis yang keterlaluhan, bisnis komitmen dalam jumlah besar.

**C. Kerangka Pemikiran**

Dalam survei ini memiliki 2 unsur, yakni *dependent variable* serta unsur bebas secara eksplisit. Dimana variabel terikatnya adalah Financial Distress maka disebut (Y), dan variabel bebasnya adalah Board Gender Diversity maka disebut (X). Mempertimbangkan alasan teoritis, penyusunan tinjauan, keberatan

penelitian dan hasil penelitian masa lalu, seperti halnya pencacahan masalah yang telah berkembang, pembenaran di balik penyusunan hipotesis disajikan pada Gambar 2.1. Konstruksi ini menunjukkan efek tengah dan terkoordinasi dari unsur bebas (X) di lingkungan pada asosiasi yang tercatat di Bursa Efek Indonesia.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### Perumusan Hipotesis

##### 1. Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Financial Distress

Ragam arah seksual atau sex sorting di direktorat merupakan salah satu isu yang berkaitan dengan organisasi perusahaan. Keanekaragaman arah seksual badan pengelola dilambangkan dengan kehadiran seorang staf administrasi puncak perempuan. Kekurangan perempuan yang ditempatkan di atas dapat dicapai dengan cara pandang yang berbeda tentang penjelasan di balik kemajuan yang dicapai oleh individu. Tidak diragukan lagi, perempuan juga memiliki

potensi yang tidak dapat disangka dibandingkan dengan laki-laki dalam hal otoritas (Erhardt, Werbel dan Shrader, 2003).

Dalam organisasi perusahaan, rencana dewan berdampak pada pelaksanaan dewan hingga lembaga tertinggi yang akhirnya bisa mempengaruhi kemampuan asosiasi. Keragaman pada direktorat diandalkan untuk memperkuat pilihan yang prudent, sweeping dan clear dengan alasan bahwa keputusan dapat diambil dari berbagai perspektif (Fathonah, 2016).

Charness dan Gneezy, (2012) berpendapat bahwa laki-laki pada tingkat tertentu lebih intens dan siap untuk menghadapi kesulitan muncul secara berbeda dalam kaitannya dengan perempuan. Di lain sisi, wanita punya kepekaan tinggi, akan secara teratur menjauhi risiko serta cenderung terkonsentrasi daripada pria dengan tujuan agar wanita tidak bersemangat untuk memilih. Perempuan cenderung tidak memulai untuk menghadapi kesulitan yang lebih penting dengan tujuan agar mereka lebih moderat dalam menjalankan kegiatan perkumpulan dan akibatnya peluang perkumpulan yang mengalami kesulitan keuangan lebih ringan (Kristanti 2015).

Hasil penilaian yang disampaikan (Kristanti 2015) memperlihatkan bahwasanya jenis kelamin punya korelasi negatif dengan likuidasi yang dihadapi oleh perkumpulan. Mempertimbangkan pemikiran di atas, diperoleh hipotesis.

H1: Keragaman Gender Pengurus berpengaruh sebaliknya terhadap Kesulitan Keuangan.

