

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Sustainability*

Teori *sustainability* pertama kali dikemukakan oleh (Meadows dkk., 1972) yang menjelaskan bahwa upaya masyarakat untuk memprioritaskan respon sosial terhadap masalah lingkungan dan ekonomi. Respon sosial ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masa kini dan generasi masa depan (WCED, 1987). Konsep *sustainability* saat ini semakin berkembang dan diterapkan dalam konteks *corporate sustainability* (Pemer dkk., 2020). Artiach dkk. (2010); Pemer dkk. (2020) menjelaskan konteks *corporate sustainability* sebagai strategi bisnis dan investasi yang dapat meningkatkan praktik bisnis dengan menyeimbangkan kebutuhan *stakeholders* masa kini dan masa mendatang. Konsep ini menekankan kepentingan *stakeholders* dengan menyeimbangkan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kinerja perusahaan.

Corporate Sustainability biasa diukur melalui *Triple Bottom Line* (TBL), konsep ini dikembangkan oleh (Elkington & Rowlands, 1999). Terdapat tiga dimensi TBL, yakni *economic*, *social*, dan *environment*. Pemer dkk. (2020) menyatakan bahwa perusahaan dapat menuju pembangunan *sustainability* dengan mengintegrasikan TBL dalam strategi manajemen. Markley dan Davis (2007); Pemer dkk. (2020) membuktikan bahwa organisasi yang berfokus pada TBL dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

2.1.2 Teori *Agency*

Teori *agency* pertama kali dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976) yang menjelaskan bahwa adanya perbedaan kepentingan antara *principal* (dalam hal ini *shareholders*) dan *agent* (manajemen). Perbedaan kepentingan ini terjadi ketika *principal* memiliki kepemilikan dalam perusahaan tersebut dengan harapan pihak manajemen dapat mengelola sesuai dengan kepentingan *shareholders* (Poletti-Hughes & Briano-Turrent, 2019; Schillemans & Bjurstrøm, 2019; Teece,

2019). Tetapi, pada kenyataannya, *shareholders* tidak dapat mengetahui apakah *agent* telah mengelolanya dengan benar atau tidak (Ang & Cheng, 2016; Buxton & Rivers, 2014). Hal ini yang melatarbelakangi munculnya masalah keagenan. Munculnya masalah keagenan dibutuhkan *Good Corporate Governance* (GCG), dalam hal ini peran *Board of Director* (BoD) sangat dibutuhkan karena merupakan pihak utama yang memiliki tanggungjawab terbesar dalam perusahaan. BoD berperan untuk melindungi kepentingan *shareholders* (Boubaker dkk., 2016; Chari dkk., 2019; Schillemans & Bjurstrøm, 2019; Vitolla dkk., 2020). Kehadiran BoD dapat memaksimalkan nilai perusahaan dan mengurangi biaya *agency*, sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih baik (Chari dkk., 2019; Teece, 2019; Vitolla dkk., 2020).

Dilihat dari perspektif teori *agency*, *shareholders* memiliki perhatian lebih terhadap *sustainability* perusahaan (Connelly dkk., 2011). Teori *agency* menilai pentingnya insentif yang diberikan kepada manajer, sehingga para manajer dapat bertanggungjawab terhadap kepentingan *shareholders* dalam jangka panjang, *board* memiliki tanggungjawab untuk memastikan kinerja para manajer dalam meningkatkan nilai *sustainability* perusahaan (Connelly dkk., 2011; Teece, 2019). Nuber dkk. (2020); Teece (2019) menyatakan bahwa manajer memiliki tanggungjawab untuk bertindak sesuai kepentingan *shareholders* yang memiliki prospek jangka panjang terhadap perusahaan.

2.1.3 Teori *Upper Echelons*

Teori *upper echelons* pertama kali dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984) yang menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dinilai dari pengambilan keputusan *top executives* perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menggunakan karakteristik *top executives* seperti usia, etnis, pengalaman, pendidikan, dan *functional background* sebagai proksi untuk diobservasi (Pemer dkk., 2020; Petrovsky dkk., 2015). Proksi yang berupa psikologis individu ini dinilai dapat membentuk cara pandang *top executives* dalam menafsirkan masalah sosial, ekonomi, dan lingkungan serta merespons bagaimana *top executives* menghadapi masalah-masalah tersebut (Petrovsky dkk., 2015; Strand, 2014). Di

era saat ini, teori ini mulai menganggap pentingnya kondisi psikologis *top management team* yang dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan (Hambrick, 2007).

Teori *Upper echelons* terutama digunakan untuk menjelaskan respon perusahaan terhadap masalah *sustainability*, karena isu *sustainability* telah muncul dan berkembang dengan cepat (Connelly dkk., 2011). Respon mengenai isu *sustainability* bergantung pada latar belakang dan pengalaman *top executives* dan *top management team* dalam mengelola informasi. Respon ini berupa kontribusi dalam bentuk inovasi dan diferensiasi, perubahan strategi, dan pembuatan strategi sosial perusahaan (Kanashiro & Rivera, 2019; Mazutis, 2013; Qian dkk., 2013). Hambrick (2007); Wang dkk. (2019) menyatakan bahwa semakin berpengalaman *top executives* dan *top management team*, maka pengambilan keputusan terhadap masalah yang kompleks dapat teratasi dengan baik.

2.1.4 Karakteristik Dewan Komisaris

UU no 40 tahun 2007 tentang “Perseroan Terbatas” menjelaskan bahwa dewan komisaris merupakan bagian dari struktur organisasi yang bertugas melakukan pengawasan secara umum terhadap dewan direksi sesuai dengan anggaran dasar perusahaan (OJK, 2007). Terdapat dua karakteristik dewan komisaris, yaitu ukuran dewan komisaris (Al-Shaer & Zaman, 2016; Hussain dkk., 2018; Jangu dkk., 2014) dan pendidikan komisaris utama (Papadimitri dkk., 2020). Ukuran dewan komisaris menggambarkan jumlah dewan komisaris yang ada di suatu perusahaan (Al-Matari, 2019). Ukuran dewan komisaris ini banyak digunakan peneliti untuk melihat pengaruhnya terhadap *CSR performance* (Alodia & Atmadja, 2019; Cherian dkk., 2019; Cullinan dkk., 2019; Govindan dkk., 2020; Kabir & Thai, 2017; Zhuang dkk., 2018). Selain itu, pendidikan yang dimiliki BoD dinilai penting untuk mengolah informasi dan menciptakan strategi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Hafsi & Turgut, 2013; Papadimitri dkk., 2020).

2.1.5 Karakteristik Dewan Direksi

UU no 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjelaskan bahwa dewan direksi merupakan bagian dari struktur organisasi yang bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan dan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan anggaran dasar perusahaan (OJK, 2007). Karakteristik dewan direksi diprosikan dengan ukuran dewan direksi (Chams & García-Blandón, 2019; Orozco dkk., 2018; Zahid dkk., 2020), dan pendidikan direktur utama (Bakri dkk., 2020; Darmadi, 2013). Seperti halnya ukuran dewan komisaris, ukuran dewan direksi menggambarkan jumlah dewan direksi yang ada di perusahaan (Al-Matari, 2019). Ukuran dewan direksi ini banyak digunakan peneliti untuk mengukur kinerja perusahaan (Danoshana & Ravivathani, 2019; Kalsie & Shrivastav, 2016; Nguyen dkk., 2016; Zabri dkk., 2016). Selain itu, pendidikan direktur utama dinilai menjadi sangat penting karena informasi yang didapatkan akan menentukan bagaimana cara direktur utama menginterpretasikannya kemudian mengambil keputusan dengan tepat (Bakri dkk., 2020; Post dkk., 2014).

2.1.6 *Sustainability Performance*

Sustainability performance dinilai sebagai kesatuan antara tujuan sosial, ekonomi, dan lingkungan dari aktivitas perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan (Naciti, 2019; Nigri & Del Baldo, 2018; Peters dkk., 2019). Perusahaan berusaha mencapai manfaat jangka panjang dengan melakukan kegiatan berkelanjutan yang dinilai sebagai inti strategi perusahaan (De dkk., 2020). Penggabungan prinsip *sustainability* dalam perumusan strategi perusahaan dibutuhkan pengukuran *sustainability performance*. Pengukuran *sustainability performance* sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja perusahaan telah menarik perhatian para peneliti untuk dua dekade terakhir (Alizadeh & Ahmadi, 2019; Kumar & Goswami, 2019).

Penilaian efektivitas strategi yang dilakukan perusahaan sangatlah penting. Apabila *sustainability performance* mengalami pertumbuhan yang positif maka akan berpengaruh positif pula pada kinerja perusahaan (Chaudhuri & Jayaram, 2019; Khan dkk., 2019; Ting dkk., 2020). *Sustainability* dalam perusahaan

didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan internal perusahaan dan *stakeholders*, serta melindungi dan mempertahankan sumber daya alam yang dibutuhkan di masa mendatang (Hutchins dkk., 2019; Romero dkk., 2019). Hal ini mencakup konsep “*Triple Bottom Line*” diperkenalkan pertama kali oleh Elkington dan Rowlands (1999) yang menyatakan perlunya keseimbangan antara tiga indikator yakni sosial, lingkungan, dan ekonomi untuk mencapai *sustainability* dalam perusahaan.

2.2 Penelitian sebelumnya

Terdapat hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh karakteristik dewan komisaris dan dewan komisaris terhadap *sustainability performance* yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini. Penelitian Hussain dkk. (2018) mengambil sampel di Amerika Serikat dengan jumlah sampel 152 perusahaan. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa *board independence*, *women on board*, *board activity*, dan *keberadaan sustainability committee* berpengaruh positif terhadap *social performance*. Pada penelitian ini tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara *board size* dan *CEO duality* terhadap *social sustainability performance*.

Chams dan García-Blandón (2019) mengambil sampel 478 perusahaan terbesar se-dunia yang beroperasi di 11 industri dan lebih dari 28 negara. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa *board size* berpengaruh positif signifikan terhadap *sustainable performance*, serta menemukan hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *sustainable performance*.

Darmadi (2013) mengambil sampel 383 perusahaan keuangan pada tahun 2007 di Indonesia. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kualifikasi *board education* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Al-Matari (2019) mengambil sampel 168 perusahaan keuangan periode 2011-2017 di Oman. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan *TMT size* terhadap kinerja perusahaan.

2.3 Hipotesis

Perumusan hipotesis pada penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang menggunakan sistem *one-tier*.

2.3.1 Ukuran Dewan Komisaris dan *Sustainability Performance*

Teori *Sustainability* juga mengungkapkan bahwa perhatian keberlanjutan ini tergantung dari sistem manusia dalam menciptakan keseimbangan antara *economic*, *environment*, dan *social* dalam kehidupan. Sistem yang digunakan perusahaan ini sangat erat kaitannya dengan keputusan dewan (Meadows dkk., 1972). Pandangan dalam teori *agency* menjelaskan bahwa efektivitas kinerja perusahaan dapat dilihat dari ukuran dewan di perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Berraies dan Rejeb (2019); Saidat dkk. (2019) menjelaskan bahwa semakin besarnya *board size* maka perusahaan akan memiliki banyak keuntungan karena mereka memiliki banyak pandangan dan ide-ide yang berbeda sehingga akan menciptakan strategi yang lebih baik bagi perusahaan.

Hussain dkk. (2018) menjelaskan bahwa semakin kecil ukuran dewan, maka akan menambah beban kerja untuk setiap anggota dewan, sehingga akan menurunkan kualitas pengawasan mereka. Ukuran BoD berpengaruh positif terhadap *environmental disclosure* (Arena dkk., 2015; Said dkk., 2009). Husted dan de Sousa-Filho (2019) menjelaskan bahwa *board size* berpengaruh positif terhadap *economic social* dan *governance disclosure* (ESG). Chams dan García-Blandón (2019) juga mengungkapkan bahwa *board size* berpengaruh positif terhadap *sustainable performance*. Hal ini juga didukung oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa *board size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR (Esa & Ghazali, 2012; Jizi dkk., 2014; Majeed dkk., 2015). Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1: Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *sustainability performance*

H1a: Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *economic sustainability performance*.

H1b: Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *environment sustainability performance*.

H1c: Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *social sustainability performance*.

2.3.2 Pendidikan Komisaris Utama dan *Sustainability Performance*

Pandangan teori *sustainability* menyebutkan bahwa pendekatan TBL dapat mendorong pimpinan perusahaan dalam mengimplementasikan visi yang dimiliki agar tetap bertahan dalam jangka panjang (Meadows dkk., 1972). Pandangan teori *upper echelons* menyatakan bahwa latar belakang pemimpin perusahaan dapat memengaruhi strategi dan kinerja perusahaan (Hambrick & Mason, 1984). Chang dkk. (2015); Harjoto dkk. (2014); Oh dkk. (2019) menjelaskan bahwa keberagaman latar belakang pendidikan yang berbeda dapat meningkatkan sumber daya yang berbeda, sehingga dapat mengatasi berbagai macam kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan *CSR performance* lebih efektif.

Keberagaman latar belakang pendidikan juga dapat meningkatkan kemajuan teknologi di perusahaan (Jhunjhunwala & Mishra, 2012). Hasil penelitian tersebut didukung oleh Kagzi dan Guha (2018); Shahrier dkk. (2020); Yang dkk. (2019) menyatakan bahwa pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Colakoglu dkk. (2020); Ma (2019); Mascarenhas dkk. (2020) menjelaskan bahwa dewan yang memiliki pendidikan tinggi dan pengalaman di luar negeri berpengaruh positif terhadap *CSR performance*. García Martín dan Herrero (2020) menyatakan bahwa *BoD education* berpengaruh positif signifikan terhadap *sustainable environment performance*. Hassan dan Marimuthu (2018); Pereira dan Filipe (2018) juga menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H2: Pendidikan komisaris utama berpengaruh positif terhadap *sustainability performance*.

H2a: Pendidikan komisaris utama berpengaruh positif terhadap *economic sustainability performance*.

H2b: Pendidikan komisaris utama berpengaruh positif terhadap *environment sustainability performance*.

H2c: Pendidikan komisaris utama berpengaruh positif terhadap *social sustainability performance*.

2.3.3 Ukuran Dewan Direksi dan *Sustainability Performance*

Pandangan teori *sustainability* menyatakan bahwa penggunaan standar GRI G4 dapat menjadi pedoman bagi pelaksana perusahaan dalam mengidentifikasi kelemahan dan meningkatkan *sustainability performance* perusahaan (Meadows dkk., 1972). Ukuran dewan direksi menjadi pertimbangan utama dalam teori *agency* yang dipandang dapat memengaruhi kinerja perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Penelitian sebelumnya pada sistem *one-tier* belum terlalu banyak membahas ukuran TMT. Sistem *one-tier* biasa menyebut dewan direksi dengan TMT karena memiliki tugas yang sama dengan dewan direksi di Indonesia, yakni sebagai *top executives* yang memiliki pengaruh langsung dalam penentuan strategi perusahaan (Nielsen, 2010; Tanikawa dkk., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu telah menemukan hubungan antara TMT dan pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini dipengaruhi oleh nilai, kepercayaan, pandangan, dan pertimbangan dari *top managers* (Díaz-Fernández dkk., 2020). Keputusan manajerial dibuat berdasarkan adanya informasi yang kompleks, tidak pasti, dan ambigu. Jaw dan Lin (2009); Kearney dan Gebert (2009) meyakini bahwa semakin besar ukuran TMT maka akan memperlambat kecepatan komunikasi tim sehingga dapat menyebabkan asimetri informasi. Arena dkk. (2019) menjelaskan bahwa TMT *size* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Lai dan Liu (2018) menambahkan bahwa semakin besar ukuran TMT akan berpengaruh negatif terhadap efisiensi investasi perusahaan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H3: Ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap *sustainability performance*.

H3a: Ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap *economic sustainability performance*.

H3b: Ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap *environment sustainability performance*.

H3c: Ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap *social sustainability performance*.

2.3.4 Pendidikan Direktur Utama dan *Sustainability Performance*

Pandangan teori *sustainability* menjelaskan bahwa pemimpin perusahaan yang menggunakan pendekatan TBL dalam menilai *sustainability performance* dapat meningkatkan keuntungan kompetitif dan bertahan dalam jangka panjang (Meadows dkk., 1972). Pandangan teori *upper echelons* menjelaskan bahwa latar belakang pimpinan perusahaan dapat memengaruhi cara memandang masalah internal dan eksternal serta pengambilan keputusan (Hambrick & Mason, 1984). Saidu (2019); Wu dkk. (2011) menggambarkan pendidikan sebagai kekuatan, memiliki pendidikan dan pengalaman yang baik akan meningkatkan keterampilan manajerial yang tinggi sehingga dapat mempertahankan perusahaan untuk jangka panjang. Frydman (2019); King dkk. (2016) menyatakan bahwa memiliki latar belakang *business education* dapat meningkatkan kemampuan manajerial daripada kemampuan teknik. Pandangan ini menilai bahwa perusahaan telah berkembang lebih cepat dan menjadi lebih kompleks karena kemajuan teknologi dan inovasi dalam praktik bisnis. Hsu dkk. (2013); Papadimitri dkk. (2020) menyebutkan bahwa *CEO* dengan latar belakang *MBA* memiliki strategi yang kuat untuk operasional perusahaan.

Tingkat pendidikan *CEO* memberi harapan kepada perusahaan tentang kemampuannya dalam mengelola perusahaan dengan baik (Abernethy dkk., 2019; Javakhadze dkk., 2016; Kaur & Singh, 2019). Kokeno dan Muturi (2016); Naseem dkk. (2019); Saidu (2019) menambahkan bahwa *CEO education* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Lewis dkk. (2014); Tran dan Pham (2020) menyatakan bahwa *CEO education level* berpengaruh positif terhadap *corporate environment performance*. Manner (2010)

menambahkan bahwa latar belakang pendidikan CEO dapat meningkatkan *corporate social performance* perusahaan. Shahab dkk. (2020) menemukan hasil bahwa CEO *education* berpengaruh positif terhadap *sustainable performance*. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, hipotesis pada penelitian ini yaitu:

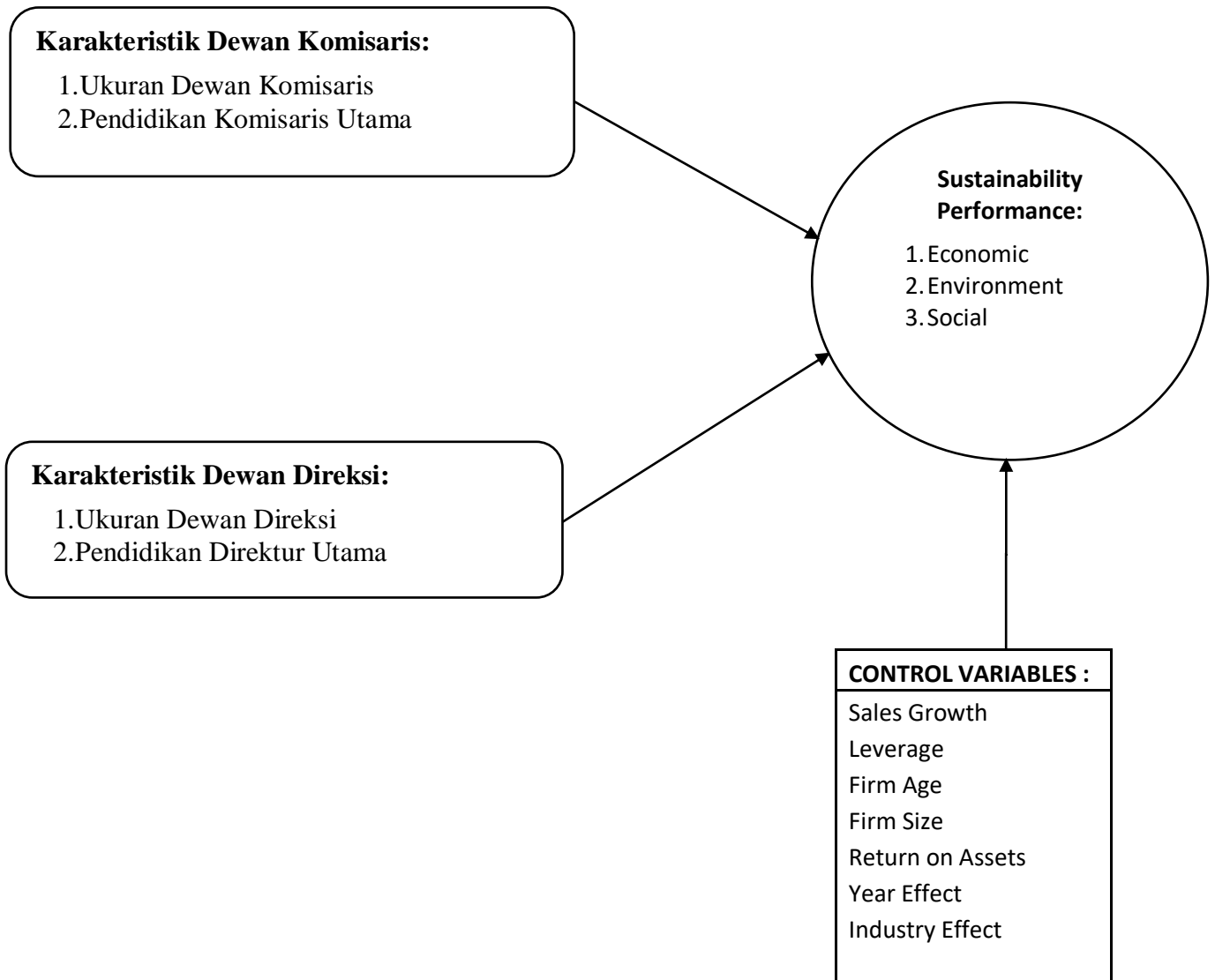
H4: Pendidikan direktur utama berpengaruh positif terhadap *sustainability performance*.

H4a: Pendidikan direktur utama berpengaruh positif terhadap *economic sustainability performance*.

H4b: Pendidikan direktur utama berpengaruh positif terhadap *environment sustainability performance*.

H4c: Pendidikan direktur utama berpengaruh positif terhadap *social sustainability performance*.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian