

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Teori-teori ini akan dibahas melalui penelitian ilmiah para ahli, mulai dari pemahaman umum hingga pemahaman khusus tentang teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya termasuk manusia, keuangan, materi, dan informasi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses ini mencakup pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, koordinasi aktivitas, dan evaluasi hasil untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai sasaran organisasi. Dalam lingkungan bisnis, manajemen juga mencakup aspek seperti perencanaan strategis, manajemen operasional, manajemen sumber daya manusia, pemasaran, dan keuangan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah disiplin yang mempelajari prinsip, konsep, dan teknik untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Ilmu manajemen berfokus pada cara suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien melalui pengelolaan sumber daya yang tersedia.

Menurut Griffin, (2021: 4) pengertian manajemen, mengatakan:

“Management is a set of planning and decisionmaking activities. organizing, leading and controlling directed at organizational human, financial, physical and information resources with the aim of achieving organization goals in an efficient and effective manner”.

Pengertian lain menurut Menurut Woszczyna, (2020:16) menyatakan manajemen adalah:

“Management is on the most important factors thar determine the efficient functioning of the organisation. It is expressed in initiating and coordinating individual activities in accordance whit team goals. Management is a complex and multi-entity process conducted by managers. They are responsible for providing and coordinating resources, which are important to the organization”.

Definisi lain menurut Bright et al., (2019: 18) menyatakan pengertian manajemen bahwa *Management is the process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other resources to accomplish organizational goals.*

Berdasarkan penjelasan, manajemen pada dasarnya dapat dipahami sebagai seni dalam pengaturan yang melibatkan serangkaian proses, metode, dan tindakan yang terstruktur. Proses ini mencakup perencanaan yang matang untuk menentukan arah dan tujuan, pengorganisasian sumber daya yang ada untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, serta pengarahan yang efektif untuk memotivasi dan memandu tim dalam menjalankan tugasnya. Koordinasi antar bagian dan individu sangat penting agar semua berkerja secara sinergis.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Fungsi-

fungsi ini saling melengkapi dan berkontribusi untuk menciptakan lingkungan yang terstruktur, efisien, dan efektif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins & Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani, (2019:38), ada beberapa fungsi manajemen sebagai berikut:

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Setelah tujuan ditetapkan dan perencanaan untuk mencapai tujuan telah ada, maka langkah berikutnya adalah melakukan pengelompokan tugas sehingga terbagi dan dapat diidentifikasi sehingga manajer perlu merancang, mengembangkan suatu organisasi dan dapat menunjukan orang yang bertanggung jawab untuk mencapainya.

c. *Actuating* (Mengarahkan)

Organisasi dibentuk dan disusun personalianya, maka langkah selanjutnya menugaskan personalia (karyawan) tersebut untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan, didalam manajemen fungsi pengarahan ini bersifat sangat kompleks karena disamping menyangkut manusia, juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia itu sendiri.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang dicapai cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah

dijalankan dengan standar atau rencananya serta melakukan perbaikan-perbaikan bila terjadi penyimpangan.

Berdasarkan hal tersebut maka fungsi-fungsi manajemen ini dinilai penting untuk diterapkan karena dapat membantu suatu organisasi dalam melakukan aktifitasnya secara efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen

Menurut George R. Terry & Leslie W. Rue yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2021:25-26), tujuan manajemen harus didefinisikan dan disampaikan dengan jelas agar dapat menjadi ukuran untuk menilai keberhasilan atau kegagalan. Semua pihak yang terlibat, baik anggota maupun manajer, perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat tiga jenis tujuan dalam sebuah organisasi, antara lain:

- a. Yang bersifat organisasi, tujuan ini bersangkutan dengan maksud-maksud, nilai-nilai yang diciptakan, dan arah umum organisasi itu. Pada umumnya ruang lingkup mereka luas dan sebagai ciri khasnya tidak didefinisikan secara ketat.
- b. Yang bersifat manajemen, tujuan ini lebih terperinci dan meningkatkan faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas.
- c. Yang bersifat perorangan, tujuan ini diperorangkan bagi setiap orang perorangan.

Tujuan-tujuan itu menggariskan apa apa yang sedang diusahakan untuk mencapai dan mendapatkannya. Dari pernyataan tersebut maka dapat dipahami bahwa tujuan dari adanya manajemen yaitu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

2.1.2 Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan cabang dari manajemen yang berkaitan dengan sumber daya keuangan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen keuangan sangat penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi, karena memberikan kerangka kerja yang diperlukan untuk mengelola sumber daya keuangan secara efektif dan mengoptimalkan nilai perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan meliputi seluruh aktivitas organisasi dalam rangka mendapatkan, mengalokasikan serta menggunakan dana secara efektif dan efisien. Manajemen keuangan juga tidak hanya mendapatkan dana saja, melainkan mempelajari bagaimana cara menggunakan serta mengolah dana tersebut.

Pengertian manajemen keuangan dikemukakan oleh Atrill, (2020:1) menyatakan bahwa *Financial management is a theory that assumes that the main purpose of business is to maximize and increase the level of wealth of shareholders in a company or organization.*

Manajemen keuangan menurut Pandey, (2021:2) mendefinisikan bahwa *Financial Management is managerial activity which is concerned with the planning and controlling of the firm's financial resources.*

Pendapat lain menurut Brigham & Houston, (2019:4) menyatakan manajemen keuangan adalah:

“Financial management, also called corporate finance, focuses on decisions relating to how much and what types of assets to acquire, how to raise the capital needed to purchase assets, and how to run the firm so as to maximize its value”.

Berdasarkan pemaparan para ahli manajemen keuangan tersebut, maka dapat diketahui bahwa manajemen keuangan utamanya sangat berkaitan dengan pengelolaan dana yang efektif di suatu perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Keuangan

Keputusan keuangan dilakukan dalam kegiatan sehari-hari untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini diharapkan dapat meningkatkan nilai perusahaan, yang akan ditunjukkan oleh harga saham yang meningkat. Menurut Van Horne di alih bahasakan oleh Quratul ain Mubarakah, (2021:7), Tiga jenis fungsi manajemen keuangan adalah:

1. Keputusan investasi: ini berkaitan dengan cara manajer keuangan mengalokasikan dana untuk investasi yang akan menghasilkan keuntungan dalam 36 tahun ke depan. Hasil kebijakan investasi terlihat pada sisi aktiva neraca perusahaan.
2. Keputusan pendanaan: Dalam hal ini, manajer keuangan harus mempertimbangkan dan menganalisis sumber pembelanjaan yang ekonomis bagi perusahaan untuk membelanjai kebutuhan investasi dan kegiatan usaha. Hasil kebijakan sumber pembelanjaan terlihat pada sisi passive neraca perusahaan.
3. Keputusan tentang dividen: Dividen merupakan bagian dari keuntungan yang diberikan perusahaan kepada para pemegang saham, sehingga merupakan bagian dari keuntungan yang diharapkan oleh pemegang saham. Fungsi pokok pembelanjaan sangat penting dalam suatu perusahaan, seperti yang ditunjukkan

oleh uraian di atas. Ini baru terlihat ketika fungsi pembelanjaan tidak berjalan sesuai dengan rencana, yang mengganggu operasi perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, penerapan manajemen keuangan dapat bermanfaat karena membantu manajemen tingkat atas membuat keputusan keuangan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Keuangan

Tujuan manajemen keuangan ialah untuk memaksimalkan profit perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Atrill, (2020:2), tujuan dari manajemen keuangan adalah:

1. *Financial planning. It is vital for managers to assess the potential impact of proposals on the future financial performance and positions.*
2. *Investment project appraisal. Investment in new long-term projects can have a profound effect on the future prospect of a business.*
3. *Financing decision. Investment projects and other business activities have to be financed. The various sources of finance available need to be identified and evaluated. Each has its own characteristics and cost.*
4. *Capital markets operations, New finance may be raised through the capital markets, which include stock markets and bank.*
5. *Financial Control. Once Plans are implemented, managers must ensure that things stay on course.*

Berdasarkan penjelasan, tujuan dari manajemen keuangan berkaitan dengan aktivitas yang mencakup informasi mengenai kondisi keuangan perusahaan. Tujuan manajemen keuangan adalah bertujuan untuk memaksimalkan laba dan

memaksimalkan nilai perusahaan atau kesejahteraan para pemegang saham dengan meminimalisir biaya dan meminimalisir tingkat risiko.

2.1.3 Kebijakan Dividen

Perusahaan yang berhasil akan menghasilkan pendapatan. Pendapatan ini dapat diinvestasikan dalam bentuk aset operasional, sekuritas, digunakan untuk membayar utang, atau dibagikan kepada pemegang saham. Pendapatan yang dibagikan kepada pemegang saham tersebut dikenal sebagai dividen. Dividen merupakan distribusi kepada pemilik saham perusahaan yang disesuaikan dengan jumlah lembar saham yang dimiliki. Sebagian besar pembagian dividen dilakukan pada interval waktu yang tetap, tetapi ada juga perusahaan yang memberikan dividen khusus atau tambahan di luar jadwal yang telah ditentukan. Dividen akan dibayarkan ketika perusahaan memiliki laba yang cukup besar. Pembayaran dividen ini sering kali menjadi indikator positif bagi investor, menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan keuntungan dan berkomitmen membaginya kepada pemegang saham.

2.1.3.1 Pengertian Dividen

Dividen merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk memberikan pengembalian kepada pemegang saham dan dapat memberikan aliran pendapatan yang stabil bagi investor.

Menurut Tran, (2024:1), menyatakan pengertian dividen bahwa *Dividend is defined as a cash payment made by corporation to its shareholders, by payment time. There are three typical types of dividend including final dividend, interim dividend and special dividend.*

Arslan & Kecec, (2023:12) menyatakan konsep dividen bahwa *Dividend is defined as the distribution of the earnings of the enterprises at the end of the period among the shareholders.*

Pendapat lain menurut Marc Lichtenfeld, (2023:1) menyatakan pengertian dividen adalah:

“Dividend play a crucial role in the investments landscape. These payments made by companies to their shareholders, represent a portion of a company’s profits distributed regularly, often on a quarterly or monthly basis”.

Berdasarkan penjelasan, dividen merupakan pembayaran dari hasil laba yang diberikan kepada pemegang saham. Pembayaran dividen ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam memberikan imbal hasil kepada investornya, sekaligus menunjukkan kesehatan finansial dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, keputusan untuk membagikan dividen tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan bagi pemegang saham, tetapi juga menciptakan kepercayaan dan menarik lebih banyak investasi di masa depan. Oleh karena itu, dividen menjadi salah satu indikator penting bagi investor dalam menilai nilai dan stabilitas suatu perusahaan.

2.1.3.2 Pengertian Kebijakan Dividen

Jumlah dividen yang akan dibayarkan kepada pemegang saham bervariasi tergantung pada laba perusahaan dan kebijakan dividen yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan dengan laba yang tinggi saja yang dapat membayarkan dividen yang tinggi. Perusahaan dengan tingkat laba yang rendah saja yang dapat membayar dividen yang tinggi. Banyak perusahaan yang selalu

mengatakan bahwa mereka tidak memiliki prospek yang baik atau masalah keuangan yang akan membuat mereka kesulitan membayar dividen.

Kebijakan dividen, menurut Kekec Arslan Merve (2024:7) menyatakan pengertiannya adalah *Dividend policy refers to a company's approach to distributing profits to shareholders, either through dividends or reinvestment for growth.*

Pengertian kebijakan dividen menurut Peris, (2024:8), menyatakan bahwa

“Dividend policy can influence a company's market value in several ways, it may impact future cash flows, alter the cost of capital (which affects intrinsic value), or convey important information to investors, there by influencing when that value is recognized in market price”.

Menurut Sandeep Goel, (2019:207) menyatakan kebijakan dividen adalah *Dividend policy as a major decision for management. Companies can distribute dividends in various forms, including cash dividends, stock bonuses, stock splits, share buyback and right issues.*

Kebijakan dividen yang tepat memainkan peran penting dalam menentukan kesejahteraan perusahaan dan kepuasan pemegang saham, sehingga perusahaan harus secara cermat mempertimbangkan strategi distribusi keuntungan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

2.1.3.3 Teori Kebijakan Dividen

Menurut Damodaran yang diterjemahkan oleh Budi Santoso, (2020:109) ada beberapa teori kebijakan dividen, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Teori *Dividend Irrelevance*

Pada tahun 1961, France Modighani dan Merton Miller (Modighani-Miller/MM) mengemukakan teori ini. Menurut teori Dividend Irrelevance, nilai perusahaan

tidak dipengaruhi oleh kebijakan dividen, menurut Modighani dan Miller, kemampuan perusahaan untuk menghasilkan pendapatan dan risiko bisnis adalah satu-satunya faktor yang menentukan nilai perusahaan. Namun, cara membagi arus pendapatan menjadi dividen dan laba ditahan tidak memengaruhi nilai perusahaan. Misalkan sebuah perusahaan memutuskan untuk investasi, harus memilih untuk menahan keuntungan untuk investasi atau membayar dividen dengan menjual saham baru untuk mengembalikan dividen yang telah dibayarkan.

2. Teori *Tax Preference*

Teori ini diajukan oleh Litzenberger dan Ramaswamy (1965). Berdasarkan teori *Tax Preference* menyatakan bahwa karena adanya pajak maka pendapatan yang relevan adalah pendapatan setelah pajak. Adanya pajak terhadap keuntungan (dividen dan *capital gain*) para investor lebih menyukai *capital gain* karena dapat menunda pembayaran pajak. Investor mensyaratkan suatu tingkat keuntungan yang lebih tinggi pada saham yang memberikan *dividend yield tinggi, capital gains rendah*. Jika pajak atas dividen lebih besar dari pajak *capital gains*, perbedaan ini akan makin terasa.

3. Teori *Bird in The Hand*

Myron Gordon (1956) dan John Lintner (1962) menemukan teori ini. Menurut teori *bird in the hand*, kebijakan dividen berdampak positif terhadap harga pasar saham. Dengan kata lain, harga pasar saham perusahaan akan meningkat jika dividennya meningkat dan sebaliknya. Ini karena pembagian dividen dapat mengurangi ketidakpastian investor. Apabila perusahaan menahan laba untuk digunakan untuk membelanjai investasi, investor memberikan nilai lebih tinggi

atas dividend yield daripada capital gain yang diharapkan dari pertumbuhan harga saham.

4. Teori *Signaling Hypothesis*

Teori ini dikemukakan oleh Rozeff (1982) menganggap bahwa dividen tampaknya memiliki informasi atau sebagai isyarat akan prospek perusahaan. Perusahaan meningkatkan pembayaran dividen, mungkin diartikan oleh pemodal sebagai sinyal harapan manajemen akan membaiknya kinerja perusahaan di masa akan datang. Bhattacharya (1979) mengembangkan suatu model sinyal, bahwa tingginya dividen yang dibagikan menunjukkan tingginya *performance* perusahaan.

5. Teori *Clientele Effect*

Menurut Teori *Clientele Effect*, perdebatan disebabkan oleh adanya investor yang baik dilihat dari segi usia investor, kelompok investor dan golongan. Perbedaan tersebut telah menimbulkan preferensi yang berbeda terhadap tinggi rendahnya dividen yang akan mereka terima. Investor dengan usia lanjut dan penghasilannya hanya dari dividen mungkin lebih menyukai *dividend payout* yang tinggi, namun investor dengan penghasilan yang tinggi mungkin cenderung akan menyukai *dividend payout* rendah.

Teori yang dipakai pada penelitian ini adalah teori *signaling hypothesis* karena Teori ini menyatakan bahwa dividen dapat berfungsi sebagai sinyal kepada pasar mengenai kesehatan dan prospek perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Kebijakan Dividen

Pengukuran yang dapat digunakan untuk menghitung dividen yang dibayarkan oleh perusahaan, menurut Peris, (2024:117) terdapat dua ukuran yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut:

1. *Dividend Payout Ratio.*

Dividend Payout Ratio serves to measure how much of the company's net profits is allocated for dividends in the following year. The determinations of this ratio's based on the amount of profit after tax. To calculate DPR is by dividing dividends per share by earnings per share. Berikut adalah rumus sistematis untuk Dividend Payout Ratio:

$$\text{Dividend Payout Ratio} = \frac{\text{Dividend per share}}{\text{Earning per share}} \times 100\%$$

2. *Dividend Yield*

Dividend Yield is a ratio that relates the amount of dividends paid to the stock price of a company. Many investors use dividend yield as a risk indicator and as an investment screening tool, where they tend to invest in stock that provide high dividend yield. Rumus sistematis untuk mengukur Dividend Yield sebagai berikut:

$$\text{Dividend Yield} = \frac{\text{Dividend per share}}{\text{Share Price}} \times 100\%$$

Penelitian ini menggunakan *Dividend Payout Ratio*, DPR menunjukkan seberapa besar proporsi laba yang dibagikan kepada pemegang saham dalam bentuk dividen. Ini memberikan wawasan langsung tentang keputusan manajerial terkait distribusi keuntungan.

2.1.4 *Good Corporate Governance*

Corporate governance adalah suatu sistem yang mengatur, mengelola dan mengendalikan perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan telah dijalankan sesuai dengan tujuan perusahaan serta memperhatikan kebutuhan *stakeholders*.

2.1.4.1 Pengertian *Good Corporate Governance*

Tata kelola perusahaan yang baik, menurut peraturan otoritas jasa keuangan nomor 29/POJK.05/2020 tentang perubahan atas peraturan otoritas jasa keuangan nomor 30/POJK.05/2014, adalah skema dan prosedur yang digunakan dan diterapkan oleh organ perusahaan untuk meningkatkan pencapaian sasaran hasil usaha dan mengoptimalkan nilai perusahaan bagi seluruh pemangku kepentingan. secara akuntabel dan berdasarkan nilai-nilai etika.

Pengertian *Good Corporate Governance* menurut Hirschey et al., (2021:15) menyatakan:

“Good Corporate Governance is the set of mechanisms and processes that ensure the efficient and effective management of a company, aligning the interests of management with those of shareholders and other stakeholders. It includes the structure and functioning of the board of directors, audit committees, and internal controls”.

Pendapat lain menurut Tricker, (2020:5) menyatakan pengertian GCG adalah:

“Good Corporate Governance is the mechanism through which companies are directed and controlled, ensuring accountability, fairness, and transparency in a company's relationship with its stakeholders. It encompasses the processes, customs, policies, laws, and institutions affecting the way a corporation is managed”.

Sedangkan pengertian GCG menurut Leblanc, (2020:20) menyatakan:

“Good Corporate Governance is the framework of rules and practices that ensure a company operates in a transparent, accountable, and ethical manner. It ensures that the board of director acts in the best interests of shareholders and other stakeholders while promoting long-term success”.

Corporate Governance adalah suatu sistem yang berfungsi untuk mengatur, mengelola, dan mengawasi seluruh aktivitas perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan visi dan misi yang telah

ditetapkan, serta mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Praktikanya, *Corporate Governance* mencakup penerapan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab.

2.1.5 Board Gender Diversity

Board gender diversity merujuk pada keberagaman gender dalam dewan direksi suatu perusahaan. Konsep ini menekankan pentingnya memiliki perwakilan perempuan dan laki-laki dalam posisi kepemimpinan di tingkat dewan, yang dapat memberikan pandangan, ide, dan pengalaman yang beragam.

2.1.5.1 Pengertian Board Gender Diversity

Gender diversity di dewan menunjukkan keragaman demografi berdasarkan jenis kelamin. Ini diukur dengan melihat berapa banyak anggota dewan wanita dan pria di suatu perusahaan (Tahir et al., 2020). Karena setiap anggota dewan memiliki karakteristik dan keterampilan yang beragam, *gender diversity* akan meningkatkan sudut pandang dalam pemecahan masalah dan kekuatan manajemen dalam pengambilan keputusan perusahaan (Brahma et al., 2021).

Menurut Sieghart, (2022:120) menyatakan bahwa *Board gender diversity is the inclusion of women in corporate boards to ensure a balanced and equitable representation, which contributes to better governance and organizational performance*”

Menurut Young & Thyil, (2020:34) menyatakan:

“Board gender diversity refers to Female directors, women who hold board positions, contributing to the governance and strategic direction of a company. Their inclusion is crucial for achieving sustainable and ethical business practices”.

Pendapat lain menurut, Aluchna & Aras, (2020:22) menyatakan bahwa *Board gender diversity refers to the representation of women on corporate boards, which is essential for bringing diverse perspectives, improving decision-making, and enhancing corporate governance*".

Keberagaman gender di dewan direksi, khususnya kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan, tidak hanya mendorong proses pengambilan keputusan yang lebih inklusif, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi dengan membawa perspektif dan pengalaman yang beragam. Saat perusahaan terus mengadopsi keberagaman ini, mereka membuka jalan menuju masa depan yang lebih adil dan inovatif di dunia korporat.

2.1.5.2 Teori *Board Gender Diversity*

Jensen & Meckling (1979) mengungkapkan hubungan keagenan adalah kontrak yang dibuat antara investor dan manajer sebagai agen. Manajer dan investor memiliki kepentingan yang berbeda, sehingga sulit bagi investor untuk mendapatkan informasi yang cukup tentang kinerja manajer. Jika investor tidak mendapatkan informasi yang cukup, mereka tidak akan tahu seperti apa upaya manajer untuk berkontribusi pada perusahaan, disebut sebagai asimetri informasi.

Teori agen adalah hubungan antara pemegang saham sebagai pemilik perusahaan dan manajemen sebagai agen. Dalam teori ini, pemilik perusahaan memberikan kepada manajemen otoritas untuk melakukan tugas atas nama pemilik. Konflik *agency* sering terjadi di dalam perusahaan karena pihak-pihak yang terkait, yaitu *principal* (yang memberi kontrak atau pemegang saham) dan agen (yang menerima kontrak dan mengelola dana *principal*), memiliki kepentingan yang saling bertentangan (Marashdeh & Al-Haddad, 2021).

Sesuai dengan teori agensi, keberadaan perempuan dalam dewan direksi lebih efektif dalam mengawasi manajer dibandingkan dengan rekan-rekan pria, sehingga pemantauan ini dapat mengurangi kemungkinan tindakan oportunistik dan meningkatkan alokasi arus kas untuk pembayaran dividen (Trinh, V. Q., et al., 2021).

Kebijakan pembayaran dividen kepada pemegang saham akan lebih optimal jika terdapat lebih banyak keberagaman gender dalam dewan perusahaan (Tahir et al., 2020). Hal ini disebabkan oleh keragaman gender di dewan yang memungkinkan penggabungan kualitas dan keterampilan antara anggota dewan pria dan wanita, sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dan berdampak positif pada pembagian dividen bagi pemegang saham (Ain et al., 2021).

Anggota dewan wanita lebih cenderung mengikuti aturan, lebih peka terhadap masalah bisnis, dan lebih fokus pada masalah keagenan, perusahaan dengan mayoritas anggota dewan wanita lebih mampu mengutamakan kepentingan pemegang saham (Ain et al., 2021).

Anggota dewan wanita lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang menggabungkan kolaboratif dan kepercayaan, yang dapat membantu pertukaran informasi yang efektif antara dewan perusahaan dan pemegang saham.

2.1.5.3 Indikator *Board Gender Diversity*

Gender diversity di dewan menunjukkan keragaman demografi berdasarkan jenis kelamin. Aluchna & Aras, (2020:22) menyatakan bahwa *Board gender diversity refers to the representation of women on corporate boards, which is*

essential for bringing diverse perspectives, improving decision-making, and enhancing corporate governance. Adapun rumus perhitungan proporsi direksi wanita yaitu sebagai berikut:

$$\text{Board Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

2.1.6 Independent Board Member

Menurut *Forum for Corporate Governance* Indonesia, *independent board member* atau komisaris independen merupakan inti dari *corporate governance* yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas.

2.1.6.1 Pengertian Independent Board Member

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2020, Komisaris Independen adalah anggota Dewan Komisaris yang tidak memiliki afiliasi dengan pemegang saham, anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris lainnya, dan/atau anggota Dewan Pengawas Syariah (DPS). Komisaris independen berarti mereka tidak memiliki hubungan keuangan, keterlibatan dalam kepengurusan, kepemilikan saham, atau hubungan keluarga dengan pemegang saham, anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris lainnya, dan/atau anggota DPS, serta tidak memiliki hubungan lain yang dapat memengaruhi kemampuannya untuk bertindak secara independen.

Independent board member atau komisaris independen adalah anggota dewan yang tidak memiliki hubungan finansial, manajerial, kepemilikan saham,

atau hubungan keluarga dengan manajemen perusahaan atau pemegang saham pengendali (Umam & Ginanjar, 2020).

Menurut Larcker & Tayan, (2020:90) menyatakan bahwa *Independent board member is who has no material relationship with the company or its management, ensuring unbiased oversight and decision-making in the best interest of shareholders.*

Definisi *independent board member* menurut Leblanc, (2020:150) menyatakan bahwa:

“Independent board members are individuals who provide objective judgment and oversight, free from any influence of company management, thereby enhancing the board's ability to act in the best interest of the organization”.

Pendapat lain menurut Tricker, (2020:125) menyatakan pengertian *independent board member* adalah:

“Independent commissioners are board members who are free from any business or other relationships that could interfere with their judgment. They ensure transparency, accountability, and ethical behavior in corporate governance”.

Komisaris independen adalah anggota komisaris yang tidak memiliki afiliasi dengan manajemen, perusahaan, atau pemegang saham pengendali. Mereka juga tidak terikat oleh hubungan bisnis atau hubungan lain yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk bertindak secara independen.

2.1.6.2 Teori *Independent Board Member*

Adanya dewan komisaris independen sangat penting bagi sebuah perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh dewan komisaris. Selain itu, adanya dewan komisaris independen

memungkinkan pengawasan dan kontrol dari pihak eksternal dan internal dalam proses pengambilan keputusan, yang tentu saja lebih objektif daripada pengawasan yang dilakukan oleh pihak internal karena fakta bahwa dewan komisaris independen tidak memiliki akses ke informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan (Veny & Putri, 2023).

Teori mengenai hubungan antara anggota dewan independen (*independent board member*) dan kebijakan dividen berakar pada prinsip *agency theory*. Kehadiran anggota dewan independen dianggap mampu meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap manajemen, mengurangi konflik keagenan, dan memastikan bahwa keputusan yang diambil, termasuk kebijakan dividen, sejalan dengan kepentingan pemegang saham (Kumar et al., 2023).

Vetarany et al. (2024) mengatakan *Independent Board members* memiliki peran penting dalam pengawasan dan pengambilan keputusan perusahaan. Keberadaan mereka dapat memastikan bahwa kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, keberadaan dewan komisaris independen menjamin bahwa kebijakan dividen dan biaya agensi tetap tidak terpengaruh. Dewan independen berperan dalam mencegah konflik kepentingan dan mendukung dewan dalam mengambil keputusan yang menguntungkan perusahaan serta pemegang sahamnya (Devi et al., 2024).

Tujuan keberadaan komisaris independen adalah untuk menciptakan iklim tata kelola perusahaan yang objektif dan bebas dari intervensi dari pemilik atau pemegang saham yang mengendalikan. Mereka memainkan peran penting dalam mengawasi dan mengarahkan manajemen eksekutif, melindungi kepentingan pemegang saham, serta mengurangi asimetri informasi.

2.1.6.3 Indikator *Independent Board Member*

Menurut Larcker & Tayan, (2020:90) menyatakan bahwa *Independent board member is who has no material relationship with the company or its management, ensuring unbiased oversight and decision-making in the best interest of shareholders*. Pengukuran proposi dewan komisaris independen adalah, proposi dewan komisaris independen diukur dengan rasio atau (%) antara jumlah anggota komisaris independen dibagi dengan jumlah total anggota dewan komisaris. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Independent Board Member} = \frac{\text{Jumlah Anggota Komisaris Independen}}{\text{Jumlah anggota komisaris}}$$

2.1.7 Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merujuk pada karakteristik yang menggambarkan skala dan kapasitas suatu entitas bisnis. Ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti total aset, pendapatan, jumlah karyawan, dan kapitalisasi pasar.

2.1.7.1 Pengertian Ukuran Perusahaan

Konsep ukuran perusahaan menurut Peng, (2023:138), menyatakan bahwa *Larger firms often shows different performance levels than the smaller ones, influenced by customer characteristics and supply chain complexities. While larger companies may have more resources than the smaller ones*.

Definisi lain mengenai perusahaan Menurut Mazzucato, (2020:103), menyatakan ukuran perusahaan adalah:

“Company size is the scale and operational capacity of a company that can affect its ability to innovate and adapt in the market structure. Company size doesn not only include the number of employees or revenue, but also involves aspects such as markets share and its influence on innovation”.

Menurut Brigham & Houston, (2019:234), menyatakan ukuran perusahaan adalah:

“The size of a company refers to the scale of its operations, which can be classified in various ways, including by revenue, total assets, and total equity. Company size is measured by the total assets of a company or organization that combines and organizes various resources with the aim of producing goods or services for sale”.

Pengertian Ukuran Perusahaan menurut Ginting, (2021:20) adalah Ukuran Perusahaan dibedakan menjadi perusahaan besar dan kecil berdasarkan nilai pasar yang biasa disebut kapitalisasi pasar.

Ukuran Perusahaan merupakan alat untuk mengukur besar kecilnya perusahaan yang bisa didasarkan pada pendapatan, total aset dan *market value* perusahaan.

2.1.7.2 Klasifikasi Ukuran Perusahaan

UU No. 20 Tahun 2008 mengklasifikasikan ukuran perusahaan kedalam 4 kategori yaitu usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar. Pengklasifikasian ukuran perusahaan tersebut didasarkan pada total aset yang dimiliki dan total penjualan tahunan perusahaan tersebut. Pengertian dari usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar menurut UU No.20 Tahun 2008 tersebut adalah sebagai berikut:

1. Usaha mikro adalah usaha produksi milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Melibatkan jumlah karyawan yang terbatas (kurang dari 10 karyawan) dan pendapatan atau total aset yang terbatas.

2. Usaha kecil adalah usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksudkan dalam undang-undang ini. Melibatkan jumlah karyawan yang lebih besar (kurang dari 50 karyawan) dan pendapatan atau total aset yang lebih tinggi daripada usaha mikro.
3. Usaha menengah adalah usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Melibatkan jumlah karyawan yang lebih besar (antara 50 hingga 250 karyawan) dan pendapatan atau total aset yang lebih tinggi daripada usaha kecil.
4. Usaha besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia. Melibatkan jumlah karyawan yang lebih besar (misalnya, lebih dari 250 karyawan) dan pendapatan atau total aset yang jauh lebih tinggi daripada usaha menengah.

Kriteria ukuran perusahaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kriteria Ukuran Perusahaan

Ukuran Perusahaan	Kriteria Asets (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha)
Usaha Mikro	Maksimal 50 juta
Usaha Kecil	50 juta-500 juta
Usaha Menengah	>100 juta – 10 M
Usaha Besar	10 M

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan bahwa perusahaan besar memiliki aset (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) lebih dari 10 Miliar Rupiah.

2.1.7.3 Indikator Ukuran Perusahaan

Besar kecilnya suatu perusahaan dapat diukur dengan total aset atau penjualan bersih. Menurut Brigham & Houston, (2019:234), menyatakan *Company size is measured by the total assets of a company or organization that combines and organizes various resources with the aim of producing goods or services for sale*. Maka pengukuran sistematis untuk ukuran perusahaan sebagai berikut:

$$\text{Ukuran Perusahaan (Size)} = \ln \text{Total Asset}$$

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam beberapa jurnal telah dijadikan sebagai perbandingan dan sumber referensi untuk mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Qurat Ul Ain, Xianghui Yuan, Hafi Mustansar Javaid, Jinkai Zhao, Li Xiang. (2021). <i>Board Gender Diversity and Dividend Policy in Chinese Listed Firms. Sage Open</i>, 11(1), 1-19.	1. Keberagaman <i>gender</i> di dewan direksi berpengaruh positif terhadap pembayaran dividen.	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. <i>Locus</i> Penelitian berbeda 2. Periode penelitian yang berbeda
2.	Vebry Vetaryany, Norma Fuji Andini, dan Putri Puspita Ayu. (2024). <i>Deter-mination of Factors Influencing Dividend Policy: A Case Study of a Manufacturing Company in Indonesia. Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science</i>, 4(02), 557-575.	1. Dewan komisaris independen dan kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kebijakan 2. Profitabilitas dan <i>leverage</i> ber-pengaruh negative,	1. Variabel independen <i>independent board member</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. Variabel independen, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, profitabilitas dan <i>leverage</i>. 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda.
3.	Ari Wibowo, Erna Setiany. (2023). <i>The Importance of Traits of Board of Commissioners, Company Size, Profitability and Free Cash Flow in Affecting the Dividend Policy. Journal of Accounting and Finance Management</i>, 3(6), 285-299.	1. Karakteristik dewan komisaris memengaruhi kebijakan dividen secara positif 2. Proporsi komisaris independen tidak berpengaruh 3. Arus kas bebas berpengaruh positif signifikan.	1. Variabel independen <i>independent board member</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. Variabel independen <i>female onboard</i>, ukuran perusahaan, profitabilitas dan arus kas 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
4.	Ernest Gyapongi, Ammad Ahmed, Collins G Ntim, Muhammad Nadeem. (2021).	1. Keberagaman <i>gender</i> di dewan positif berpengaruh pada kebijakan dividen,	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2.	1. <i>Locus</i> penelitian berbeda 2. Periode penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<i>Board Gender Diversity and Dividend Policy in Australian Listed Firms: The Effect of Ownership Concentration. Asia Pacific Journal of Management</i> , 38, 603-643.		1. Variabel dependen Kebijakan Dividen	
5.	Davin dan Nurainun Bangun. (2021). Pengaruh <i>Leverage, Gender Diversity, dan Free Cash Flow</i> Terhadap Kebijakan Dividen. <i>Jurnal Ekonomi</i> , 26(11), 518-540.	2. <i>Gender diversity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen. 3. <i>Leverage</i> dan <i>free cash flow</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. Variabel independen <i>leverage</i> dan <i>free cash flow</i> 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
6.	Ian Himawan Susanto, Nur Isna Inayati, Iwan Fakhruddin, Bima Cinintya Pratama. (2023). <i>Dividend Policy in Indonesian Banks: The Effect of Foreign Ownership, Institutional Ownership, and Independent Commissioners. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi</i> , 3(2), 155-164.	1. Kepemilikan asing berpengaruh negatif signifikan, kepemilikan institusional positif signifikan terhadap Kebijakan dividen 2. Komisaris Independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>independent board member</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. Variabel independen kepemilikan asing dan kepemilikan institusioanal 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
7.	Citra Nanda Fitria dan Mu'minatus Sholichah. (2023). Pengaruh Profitabilitas, <i>Gender Diversity</i> Dewan	1. Profitabilitas dan keberagaman <i>gender</i> dewan komisaris berpengaruh	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen	1. <i>Locus</i> penelitian yang berbeda 2. Periode penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen. <i>Journal of Culture Accounting and Auditing</i> , 2(2), 23-38.	positif terhadap Kebijakan 2. Keberagaman <i>gender</i> dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakn dividen	Kebijakan Dividen	
8.	Samuel Jebaraj Benjamin, Pallab Biswas. (2019). <i>Board gender compositio dividend policy and COD: the implications of CEO duality. Accounting Research Journal</i> , 32(3), 454-476.	1. <i>Gender</i> dewan dan dualitas CEO berdampak positif pada pembayaran dividen,	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. Variabel moderasi dualitas CEO 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
9.	Regina Vanessa Tjipta, Werner R. Murhadi Endang Ernawati. (2022). <i>The Effect of Corporate Governance toward Dividend Payout Ratio. Journal of Entrepreneurship & Business</i> , 3(2), 94-103.	1. Proporsi komisaris independen perempuan, ukuran komite audit dan frekuensi rapat berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan dividen 2. Independensi dewan berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>Independent board member</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. Variabel independen ukuran dewan, ukuran audit komite, frekuensi rapat dewan 2. Variabel kontrol ukuran perusahaan, nilai perusahaan, rasio utang, <i>free cash flow</i> 3. <i>Locus</i> penelitian berbeda 4. Periode penelitian yang berbeda
10.	Pandej Chintrakarna, Pornsit Jiraporn, Sirimon Treepongkarun, Sang Mook Lee. (2023). <i>The effect of board inde-pendence on</i>	1. Independensi dewan berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independent <i>Independent Board Member</i> 2. Variabel dependen	1. <i>Locus</i> Penelitian berbeda 2. Periode penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<i>dividend payouts: A quasi-natural experiment. The North American Journal of Economics and Finance</i> , 63, 101836.		Kebijakan Dividen	
11.	Sanjeev Kumar, Aghila Sasidharan, Hanna Olasiuk, Nitin Simha Vihari. (2023). <i>Does Board Independence Matter for Dividend Policy in Emerging Economies. Procedia Computer Science</i> , 221, 853–860.	1. Komisaris independen berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen 2. Ukuran perusahaan dan arus kas berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen 3. <i>leverage</i> berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen	1. Variabel Independen <i>Independent Board Member</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. Variabel independen ukuran perusahaan, <i>cash flow</i> dan <i>leverage</i> 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
12.	Dezhu Ye, Jie Deng, Yi Liu, Samuel H.Szewczyk Xiao Che. (2019). <i>Does board gender diversity increase dividend payouts? Analysis of global evidence. Journal of Corporate Finance</i> , 58, 1–26.	1. Keberagaman <i>gender</i> di dewan direksi berhubungan positif dengan pembayaran dividen	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. <i>Locus</i> penelitian berbeda 2. Periode penelitian yang berbeda
13.	Tatiana Aquino Almeida, Cinthya Rachel Firmino de Morais, Antonio Carlos Coelho. (2020). <i>Gender diversity, governance and dividend policy in Brazil. Revista de Gestão</i> , 27(2), 189-205.	1. Proporsi perempuan dalam keputusan marginal mempengaruhi Kebijakan pembayaran dividen di perusahaan	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	1. Variabel independen <i>leverage</i> dan <i>firm growth</i> 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
14.	Ajab Khan, Mustafa Kemal Yilmaz, Mine Aksoy. (2022).	1. Keberagaman dalam kewarga-	1. Variabel independen <i>board</i>	1. Variabel independen latar belakang

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<i>Does board demographic diversity affect the dividend payout policy in Turkey.</i> <i>EuroMed Journal of Business</i> , 19(2), 276-297.	negara, pengalaman dan latar belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. 2. keragaman gender, masa jabatan, dan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen	<i>gender diversity</i> 2. Variabel dependen Kebijakan Dividen	pendidikan, masa jabatan, usia dan kewarganegaraan 2. Variabel kontrol <i>leverage, firm size</i> dan ROA 3. <i>Locus</i> penelitian yang berbeda 4. Periode penelitian yang berbeda
15.	Emma Anuar, Rozainun Abd Aziz Maslinawati Mohamad, Rugayah Hashim. (2020). <i>Gender Dichotomy of Board Members and Ownership Structure in Dividend Payout: A review.</i> <i>Environment-Behaviour Proceedings Journal</i> , 5(13), 387-393.	1. Menunjukkan bahwa keragaman <i>gender</i> dalam dewan dan kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. <i>Locus</i> penelitian berbeda 2. Periode penelitian yang berbeda
16.	Harsono Yoewono. (2023). <i>The Effect of Independent Commissioners and Profitability on Dividend Policy with Company Growth as a Moderating Variable in Manufacturing Companies.</i> <i>INFA International Journal of The Newest Finance and Accounting</i> , 1(1), 28-42.	1. Komisaris independen tidak berpengaruh pada kebijakan dividen 2. Profitabilitas berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen 3. pertumbuhan perusahaan tidak cukup memoderasi pengaruh variabel independen	1. Variabel independen <i>independent board member</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. Variabel independen profitabilitas 2. Variabel moderasi <i>firm growth</i> 3. <i>Locus</i> penelitian berbeda 4. Periode penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
17.	Danang Choirul Umam & Imar Halimah. (2021). <i>The influence of institutional ownership, independent commissioners, dividend policy, debt policy, and firm size on firm value.</i> <i>Ekonomi Syariah Dan Bisnis</i> , 3(1), 72–80.	1. Kepemilikan institusional dan manajerial dan ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan 2. Komisaris independen, kebijakan dividen dan kebijakan utang tidak berpengaruh	1. Variabel independen <i>independent board member</i>	1. Variabel independen kepemilikan manajerial, institusional, kebijakan dividen dan kebijakan utang 2. Variabel dependen nilai perusahaan 3. <i>Locus</i> penelitian berbeda 4. Periode penelitian yang berbeda
18.	Ayu Pita Winarti, Ernie Hendrawaty, R.A Fiska Huzaimah. (2022). <i>The Effect of The Board of Commissioners Structure on Dividend Policy: Study of The Non-Financial Family Firm in Indonesia Period 2017-2020</i> <i>Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen</i> , 12(2), 71-81.	1. Independensi dewan, ukuran dewan, frekuensi rapat dan ukuran komite audi memiliki pengaruh positif terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>independent board member</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. Variabel independen ukuran dewan, ukuran komite audit dan frekuensi rapat 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
19.	Farah Azzahra Dini, Brady Rikumahu. (2023). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Komisaris Independen, Kinerja Keuangan dan <i>Non-Debt Tax Shield</i> Terhadap Kebijakan Dividen. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, &</i>	1. Kepemilikan manajerial. Komisaris independen, kinerja keuangan dan <i>non- debt tax shield</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>independent board member</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. Variabel independen Kepemilikan manajerial kinerja keuangan dan <i>non- debt tax shield</i> 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<i>Akuntansi (MEA)</i> , 7(2), 1695-1714.			
20	Rahmat Setiawan, Aditya Daru Pangarip, Fikriananda Addo Rahmawan. (2024). <i>Gender Dewan Direksi dan Kebijakan Dividen. Media Bina Ilmiah</i> , 19(02), 3735-3748.	1. Direksi perempuan dan independensi direksi perempuan berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. Variabel kontrol ROA, ukuran perusahaan, kinerja keuangan, <i>leverage</i> dan ukuran dewan 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
21.	Filip Hampl dan Dagmar Vágnerová Linnertová. (2024). <i>How the interaction between board gender diversity and ESG shapes dividend policy. Corporate Social Responsibility and Environmental Management</i> . 12(02), 77-89.	1. Direksi wanita tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen 2. Kinerja ESG berperan moderasi negatif terhadap direksi wanita pada kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. Variabel moderasi ESG 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda
21.	Lukas Krisnady, Erwin Rumanda, Saverinus Sam, Ade Yuniati, Golda Belladona Umbinge. (2024). Pengaruh Karakteristik Dewan terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Sektor <i>Consumer Non-Cyclicals</i> yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. <i>Jurnal Akuntansi AKUNESA</i> , 12(2), 132-141.	1. Dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen 2. Ukuran dewan, komisaris independen dan direksi independen tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen	1. Variabel independen <i>board gender diversity</i> dan <i>independent board member</i> 2. Variabel dependen kebijakan dividen	1. Variabel independen ukuran dewan 2. <i>Locus</i> penelitian berbeda 3. Periode penelitian yang berbeda

Sumber: data diolah penulis 2025.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada Tabel 2.2, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu variabel mencakup, Kebijakan dividen sebagai variabel dependen, *Board Gender Diversity* dan *Independent Board member* sebagai variabel independen dan Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi.

Selain persamaan penelitian terdapat pula perbedaan dengan penelitian terdahulu, diantaranya variabel yang diteliti, *locus* penelitian, periode penelitian dan masih terdapat kesenjangan perbedaan hasil penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran didefinisikan sebagai model komseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, di bawah ini merupakan kerangka pemikiran penelitian terdiri dari *Board Gender Diversity* sebagai variabel independen, *Independent Board Member* sebagai variabel independen, Kebijakan Dividen sebagai variabel dependen, dan Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi.

2.3.1 Pengaruh *Board Gender Diversity* dan *Independent Member* Terhadap Kebijakan Dividen

Keberagaman gender dewan dan keberadaan anggota dewan independen memainkan peran krusial. Keberagaman gender dalam dewan direksi dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pengambilan keputusan, karena membawa perspektif yang lebih luas dan beragam, di mana keberagaman gender berhubungan positif dengan tingkat pembayaran dividen. Selain itu, keberadaan anggota dewan independen berfungsi sebagai pengawas yang efektif, melindungi kepentingan

pemegang saham dan mengurangi konflik agensi (Dissanayake & Dissabandara, 2021).

Independensi dewan komisaris memastikan bahwa kebijakan dividen dan biaya agensi tidak terganggu. Dewan independen mencegah konflik kepentingan dan membantu dewan membuat keputusan yang baik untuk perusahaan dan pemegang sahamnya (Devi et al., 2024). Secara keseluruhan keberagaman dewan, termasuk keberadaan komisaris independen, dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan terkait kebijakan dividen. dengan menciptakan lingkungan tata kelola yang baik (Ain et al. 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang mendukung, pemahaman penulis sampai disini bahwa terdapat pengaruh *Board Gender Diversity* dan *Independent Board Member* terhadap Kebijakan Dividen. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengimplementasikan struktur korporat yang inklusif dan berkualitas memiliki peluang yang lebih besar untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.

2.3.2 Pengaruh *Board Gender Diversity* Terhadap Kebijakan Dividen

Keputusan tentang seberapa besar keuntungan yang ada akan dibagikan sebagai dividen dan digunakan untuk pertumbuhan bisnis dikenal sebagai kebijakan dividen (Dan Viriany et al., 2021). Perusahaan akan menetapkan kebijakan untuk menentukan jumlah dividen yang dibagikan dan memastikan bahwa dividen yang dibagikan cukup menarik bagi investor untuk berinvestasi. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) akan memutuskan apakah perusahaan akan membayarkan dividen untuk tahun tertentu.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kebijakan dividen adalah *Board gender diversity*, Karena direksi wanita lebih cenderung mendukung kepentingan pemegang saham, dianggap dapat memantau manajemen dengan lebih (Trinh et al., 2021). Penelitian oleh Tahir et al., (2020) dan Mulchandani et al., (2021) menemukan bahwa perbedaan gender memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kebijakan dividen. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syahfitri & Rispany (2022), dewan direksi wanita memberikan dampak positif terhadap kebijakan dividen. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa direktur wanita memiliki pendekatan kepemimpinan yang lebih interaktif dan lebih fokus pada kepentingan pemegang saham.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, sampai pada pemahaman penulis bahwa *Board Gender Diversity* dapat mempengaruhi Kebijakan Dividen dimana terdapat bukti yang menunjukkan bahwa direksi wanita dapat memiliki dampak positif pada Kebijakan Dividen melalui berbagai mekanisme, termasuk pengambilan keputusan yang lebih baik.

2.3.3 Pengaruh *Independent Board Member* Terhadap Kebijakan Dividen

Independensi dewan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan dalam hal mempengaruhi kebijakan dividen, karena mereka berada di posisi yang independen dari tim manajemen dan pemegang saham. Komisaris independen membantu menyelesaikan konflik keagenan antara pemegang saham mayoritas dan minoritas (Devi et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Limbong & Darsono (2021), komisaris independen memiliki pengaruh terhadap kebijakan dividen. Keberadaan dewan

komisaris independen dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, mereka dapat berfungsi secara objektif dan melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap manajemen perusahaan, termasuk dalam hal kebijakan dividen. Peningkatan proporsi komisaris independen di perusahaan dapat mengurangi konflik kepentingan antara prinsipal dan agen (Yulianti & Cahyonowati, 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, sampai pada pemahaman penulis bahwa *Independent Board Member* dapat mempengaruhi Kebijakan Dividen. Dengan mengungkap komisaris independen maka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kebijakan Dividen melalui pengawasan independen, pengambilan keputusan yang baik, manajemen konflik kepentingan, kepatuhan terhadap tata kelola perusahaan yang baik, dan peningkatan daya tarik bagi investor.

2.3.4 Pengaruh *Board Gender Diversity* yang Dimoderasi Ukuran Perusahaan Terhadap kebijakan Dividen

Perusahaan kecil dan baru akan lebih sulit mendapatkan akses ke pasar modal daripada perusahaan besar yang sudah mapan. Ini karena kemudahan akses ke pasar modal cukup penting untuk fleksibilitas dan kemampuan mereka untuk mendapatkan dana yang lebih besar, yang menghasilkan rasio pembayaran dividen yang lebih tinggi daripada perusahaan kecil (Nair et al., 2020).

Penelitian yang secara spesifik meneliti peran ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara keragaman gender dewan dan kebijakan dividen masih terbatas. Studi telah mengkaji hubungan antara keragaman gender

dewan, ukuran perusahaan, dan kebijakan dividen secara terpisah. Penelitian oleh Faqih & Hapsari (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen.

Untuk memahami peran moderasi ukuran perusahaan dalam hubungan antara keragaman gender dewan dan kebijakan dividen, diperlukan penelitian lebih lanjut yang secara khusus meneliti interaksi antara variabel-variabel tersebut.

2.3.5 Pengaruh *Independent Board Member* yang Dimoderasi Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen

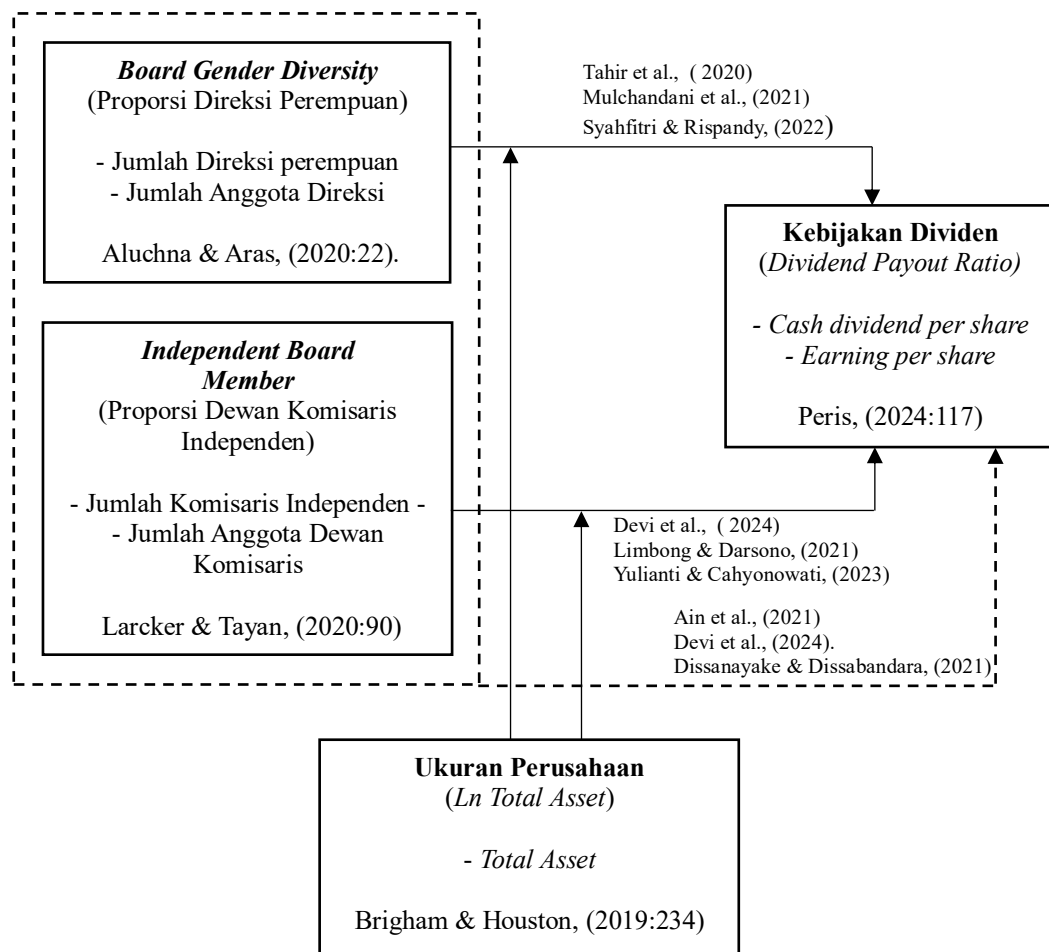
Ukuran perusahaan yang lebih besar cenderung membagikan dividen lebih tinggi karena memiliki akses lebih besar ke sumber daya finansial (Zulkifli & Latifah, 2021).

Penelitian yang secara spesifik meneliti peran ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara independensi dewan dan kebijakan dividen masih terbatas. Kemandirian dewan komisaris membantu menjaga kebijakan dividen dan mencegah konflik kepentingan (Devi et al., 2024). Kemandirian dewan komisaris menjamin bahwa kebijakan dividen dan biaya agensi tetap terjaga, Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antara keberadaan dewan independen dan kebijakan dividen.

Untuk memahami peran moderasi ukuran perusahaan dalam hubungan antara independensi dewan dan kebijakan dividen, diperlukan penelitian lebih lanjut yang secara khusus meneliti interaksi antara variabel-variabel tersebut.

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022:42) paradigma penelitian didefinisikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknis analisis statistik yang akan digunakan. Berdasarkan Latar Belakang, Kajian Pustaka. Hasil penelitian terdahulu maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: diolah penulis

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

—→ = Berpengaruh secara parsial

- - - → = Berpengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat digambarkan sebagai pernyataan tentatif yang dapat diuji yang memprediksi hasil data empiris penelitian, sementara hipotesis dikatakan, karena jawaban yang diberikan hanyalah teori yang relevan, ia tidak berdasarkan pada fakta—fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut berdasarkan tanggapan atas kerangka pemikiran di atas:

A. Hipotesis Simultan:

- 1: *Board gender diversity* dan *independent board member* berpengaruh terhadap Kebijakan dividen

B. Hipotesis Parsial:

- 1: *Board gender diversity* berpengaruh terhadap Kebijakan dividen
- 2: *Independent board member* berpengaruh terhadap Kebijakan dividen
- 3: Ukuran perusahaan memoderasi *Board gender diversity* terhadap Kebijakan dividen
- 4: Ukuran perusahaan memoderasi *Independent board member* terhadap Kebijakan dividen