

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tata Kelola Perusahaan (*Corporate governance*)

Pengertian tata kelola perusahaan menurut Claessens (2003) terbagi menjadi dua kategori. Kategori pertama berkaitan dengan karakteristik berperilaku seperti kinerja, efisiensi, pertumbuhan, struktur keuangan dan perlakuan terhadap pemangku kepentingan serta para pemegang saham. Sedangkan untuk kategori yang kedua terkait dengan kerangka secara normatif yaitu sebagai pengatur dalam setiap operasional perusahaan baik berkaitan dengan sistem hukum, pasar keuangan, dan pasar tenaga kerja. Definisi lain bahwa tata kelola perusahaan menjadi alat yang secara sistematis mengatur perusahaan dengan pasar untuk memberikan pengawasan yang lebih besar sehingga semakin besar juga nilai yang diperoleh oleh para pemegang saham (Denis & McConnell, 2003).

Dalam tata kelola perusahaan, terdapat teori yang menjadi isu penting dalam perusahaan. Adanya pemisahan antara pemilik perusahaan dengan pengelola perusahaan sering menimbulkan *agency conflict*. Teori *agency* yang dikembangkan oleh Jensen dan Meckling (1976) membahas munculnya *agency conflict* dikarenakan perlakuan manajer yang tidak mendorong kepentingan para pemodal sehingga memberikan kerugian bagi

para pemodal. Seringkali para manajer memperkuat posisinya sendiri. Roberts (2004) menyatakan bahwa konsep adanya *agency conflict* memicu perusahaan untuk mengeluarkan biaya seperti menciptakan insentif atau sanksi. Tujuannya adalah meluruskan tindakan dari kepentingan pengelola dengan kepentingan para pemegang saham serta adanya pengawasan terhadap pengelola dari peluang untuk melakukan penyimpangan.

Tata kelola perusahaan menjadi sebuah resolusi dari berbagai masalah yang terkait dengan investor dan konflik yang terjadi diantara para pemegang saham (Claessens 2003). Alasan pentingnya tata kelola dari pernyataan di atas adalah membantu kondisi perusahaan yang bermasalah seperti krisis maupun skandal yang berkaitan dengan isu privatisasi pasar, perubahan teknologi, pergerakan modal dari berbagai sumber kepada pemilik dan berkaitan dengan penyatuan pasar internasional dan aliran investasi untuk perdagangan.

La Porta, Lopez-De-Silanes, dan Shleifer (1999) menyatakan bahwa jaminan perlindungan yang dibangun terhadap investor akan lebih besar seiring dengan meningkatnya jaminan terhadap peraturan di lingkungan perusahaan. Pengelolaan jaminan perlindungan tersebut diterapkan dengan *Good Corporate governance (GCG)* agar tidak terjadi hal-hal yang menyimpang. Jaminan perlindungan yang baik mendapatkan nilai lebih dan menjadi hal utama bagi para investor dalam melakukan investasi atau penanaman modal terhadap suatu perusahaan. Tata kelola perusahaan

mempunyai korelasi yang positif dengan kinerja keuangan suatu perusahaan (Drobetz, W., Schillhofer, A., & H, Zimmermann, 2004). Implementasi tata kelola perusahaan yang baik akan semakin menunjang usaha perusahaan dalam menghasilkan nilai yang tinggi.

2.1.2 Kepemilikan Manajerial

Struktur kepemilikan perusahaan oleh pihak manajer menambah motivasi untuk menjaga tingkat kinerjanya agar tetap tinggi (Vo dan Nguyen, 2014). Kepemilikan manajerial diukur dari persentase antara jumlah saham yang dimiliki oleh manajer dengan keseluruhan jumlah saham yang beredar. Jumlah investasi yang dimiliki institusi dapat mengoptimalkan jalannya pengawasan terutama untuk mensejahterakan para pemegang saham.

Namun, Lins (2003) mengatakan bahwa hak pengawasan yang diberikan kepada para manajer secara berlebihan akan menjadi pemicu timbulnya masalah keagenan. Para manajer akan cenderung berlaku di luar peraturan yang merugikan perusahaan karena merasa mempunyai kekuasaan yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Davies, Hillier, dan McColgan (2005) bahwa terdapat pengaruh negatif yang terjadi antara kepemilikan manajerial dengan nilai perusahaan. Manajer dengan kepemilikan yang tinggi kurang memperhatikan regulasi yang ada di pasar dan dapat mengurangi nilai perusahaan.

2.1.3 Ukuran Dewan Direksi

Dewan direksi menjadi badan tertinggi dalam suatu perusahaan yang memiliki peran dalam mengelola setiap aktivitas operasional perusahaan agar menunjang kinerja yang dihasilkan. Semakin besar ukuran dewan direksi semakin meningkatkan kinerja perusahaan (Kajola, 2008). Pendapat Beiner, Drobetz, Schmid, dan Zimmermann (2004) mendefinisikan bahwa ukuran dewan direksi merupakan keseluruhan jumlah dari anggota direksi. Semakin besar ukuran dewan direksi tersebut semakin kurang efektif jika dilihat dari masalah koordinasi yang sering terjadi. Skala untuk ukuran dewan direksi yang baik adalah berjumlah 8 atau 9 (Yermack, 1996).

Pendapat lain dari Haniffa dan Hudaib (2006) menyimpulkan bahwa semakin besar ukuran dewan direksi menyebabkan pengawasan menjadi kurang efektif dan mengeluarkan biaya yang lebih banyak. Disisi lain, Guest (2009) juga menyatakan bahwa ukuran dewan direksi yang lebih kecil kurang baik dalam pengelolaan kapasitas sehingga dengan besarnya ukuran dewan direksi lebih mempermudah dalam pengumpulan informasi sehingga lebih dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.4 Proporsi Direksi dan Dewan Komisaris Wanita

Kemampuan wanita yang baik dalam keuangan dan proses pengambilan keputusan menjadi peran penting dalam terciptanya tata kelola perusahaan yang baik. Kelebihan kedudukan wanita dalam dewan

dikemukakan oleh Smith, Smith dan Verner (2006) menyatakan bahwa dewan direksi wanita lebih memahami kondisi pasar daripada laki-laki. Hal tersebut berkaitan dengan tingkat kreativitas dan kualitas yang diberikan saat proses pengambilan keputusan. Keterlibatan peran wanita dalam dewan memungkinkan adanya kemampuan yang diperluas untuk menjalankan perusahaan dengan lebih baik.

Adams dan Ferreira (2008) juga berpendapat bahwa para wanita biasanya lebih memiliki komitmen yang kuat dan lebih menjaga laporan keuangan yang transparan dan rapi. Kedudukan wanita dalam jajaran manajer tertinggi berdampak baik pada tingginya motivasi para pekerja wanita yang lain dalam mengembangkan karirnya. Di balik pengaruh positif yang ditunjukkan, dewan direksi maupun dewan komisaris wanita memiliki hambatan dimana mereka ditekankan pada dua pilihan apakah fokus terhadap keluarga atau pekerjaan (Lindawati & Smark, 2015). Jabatan yang semakin tinggi akan mengurangi waktu untuk keluarga bagi anggota dewan wanita.

2.1.5 Proporsi Direksi dan Dewan Komisaris TNI

TNI dalam menjalankan setiap tugasnya harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan (Manurung, 2017). Sebagai komponen utama dalam pertahanan dan keamanan negara, TNI harus mempunyai kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Peran perwira dalam menciptakan budaya kerja yang kuat menjadi landasan setiap

organisasi. Di perusahaan dengan kebiasaan disiplin dan semangat kerja tinggi, peran TNI yang ikut berkontribusi menjadi salah satu cara agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Para TNI tidak dapat meningkatkan kinerja tanpa adanya dukungan dari pemberdayaan yang baik dan komitmen yang kuat sehingga mampu menjaga stabilitas kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan (Pambudi, Firdiansjah, Darsono, 2019). Anggota dewan direksi dan dewan komisaris yang memiliki latar belakang TNI tidak terlepas dari kemampuan dalam hal kepemimpinan. Jiwa kepemimpinan yang baik akan membangun pengaruh yang positif terhadap perubahan yang terjadi dalam suatu perusahaan (Hao & Yazdanifard, 2015).

Proporsi dewan direksi dengan melibatkan anggota TNI diukur dari perbandingan antara jumlah dewan direksi yang menjadi atau pernah menjabat sebagai TNI dengan keseluruhan jumlah anggota dewan direksi. Begitu juga untuk mengukur proporsi dewan komisaris yang beranggotakan TNI menggunakan perbandingan antara jumlah dewan komisaris yang menjadi atau pernah menjabat sebagai TNI dengan total dari seluruh anggota dewan komisaris. Franke (2001) mengemukakan bahwa orang-orang dengan latar belakang militer lebih dipercaya mampu menghasilkan kinerja yang tinggi karena kemampuannya dalam beretika dan kuat dalam menjaga komitmen. Xie dan Hao (2017) juga menemukan bahwa eksekutif yang berlatar belakang militer memiliki moral yang unggul dalam memberikan informasi yang transparan walaupun sedikit memberikan

pengaruh terhadap nilai untuk para pemegang saham terkait dengan kegiatan *corporate social responsibility*.

2.1.6 Proporsi Komisaris Independen

Komisaris independen merupakan posisi yang berfungsi sebagai pengawas jalannya perusahaan dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (Chandra, Sitompul, dan She, 2016). Peran komisaris independen tersebut penting dalam menjaga kondisi internal dari proses bisnis suatu perusahaan (Puspitaningrum & Atmini, 2012). Kontrol yang dilakukan oleh dewan komisaris independen harus sesuai dengan regulasi yang berlaku. Sukmono (2015) anggota dewan komisaris independen merupakan anggota dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan apapun dengan pihak manapun dalam suatu perusahaan. Dewan komisaris independen sebagai penghubung pihak internal dan eksternal harus bersifat netral dalam melaksanakan kewajibannya. Pengawasan yang baik oleh dewan komisaris independen akan membantu mengurangi terjadinya perselisihan antara pemilik perusahaan dengan pengelola sehingga biaya agency juga akan lebih diminimalkan (El-Chaarani, 2014).

2.1.7 CEO Tenure

CEO *tenure* menggambarkan seberapa lama CEO menduduki jabatan yang diamanahkan sebelum digantikan atau pensiun dari suatu perusahaan (Tornyeva dan Wereko, 2016). CEO membentuk kebijakan baik

jangka pendek, menengah maupun untuk keperluan jangka panjang. Lamanya CEO melakukan tugasnya memberikan jaminan atas waktu yang lama untuk membangun perusahaan melalui pengawasan yang dilakukannya dalam setiap aktivitas perusahaan. CEO yang telah menjalankan tugasnya dengan waktu lama lebih memiliki pengalaman yang banyak sehingga dapat lebih bijak dalam pengambilan keputusan.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan untuk mengukur CEO *tenure* mendapatkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh Kyereboah-Coleman (2007) menunjukkan bahwa CEO *tenure* berdampak negatif dengan kinerja perusahaan di Ghana sedangkan penelitian oleh Finkelstein dan Hambrick (1989) tidak menemukan pengaruh yang terjadi antara CEO *tenure* dengan kinerja perusahaan. CEO yang menjabat dengan waktu yang lama juga akan mendorong perusahaan untuk mengeluarkan biaya yang lebih banyak akibat kinerja yang buruk sehingga pembatasan terhadap masa jabatan CEO dilakukan perusahaan untuk menjalankan strategi bisnis yang lebih efisien.

2.1.8 Umur Perusahaan

Umur perusahaan merupakan lamanya perusahaan telah menjalankan aktivitas bisnisnya. Hannan dan Freeman (1984) menyatakan bahwa umur perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tetapi jika terdapat tindakan yang memperburuk citra perusahaan, baik perusahaan yang telah berdiri lama atau masih baru akan menghasilkan kinerja yang

kurang baik. Calvo (2006) menunjukkan bahwa perusahaan umurnya lama memberikan kinerja yang lebih rendah daripada perusahaan baru karena kemampuan berinovasi yang jauh lebih baik bagi perusahaan baru. Autio, Sapienza, dan Almeida (2000) juga berpendapat bahwa perusahaan yang baru mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dan bertindak lebih baik dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan yang terjadi. Perusahaan yang baru berdiri akan lebih cepat mempelajari dan bersikap fleksibel terhadap lingkungan yang terus berubah.

2.1.9 Ukuran perusahaan

Kinerja perusahaan yang baik terjadi seiring dengan ukuran perusahaan yang semakin besar. Hal itu terkait dengan penggunaan skala ekonomi. Tetapi Klapper dan Love (2004) mengatakan bahwa ukuran perusahaan yang semakin besar akan mengurangi tingkat efisiensi dalam menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Pengukuran ukuran perusahaan dilakukan dengan menghitung logaritma dari keseluruhan aset yang dimiliki perusahaan. Semakin besar ukuran dari suatu perusahaan akan lebih banyak mendapat kepercayaan oleh para investor untuk menanamkan modalnya (Kartikasari & Merianti, 2016). Perusahaan yang memiliki modal besar akan lebih mudah memperbesar perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi semakin tinggi.

2.1.10 Leverage

Jensen (1986) menemukan bahwa pengurangan aliran kas bebas pada hutang mempengaruhi kinerja perusahaan. Jumlah hutang yang semakin banyak akan meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan akan berusaha dengan maksimal dalam mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik. Tingkat *leverage* diukur dengan membandingkan antara jumlah hutang yang dimiliki perusahaan dengan keseluruhan aset. Rob dan Robinson (2009) mengemukakan bahwa penggunaan utang oleh suatu perusahaan akan mampu menghasilkan keuntungan lebih yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Utang bagi perusahaan dapat berdampak positif dan negatif seperti pendapat dari Berkivitch dan Israel (1996) bahwa utang akan berpengaruh positif jika perusahaan mampu mengendalikan atas keseluruhan aktivitas bisnis, tetapi jika perusahaan tidak mampu dalam memenuhi utangnya maka akan mengurangi kinerja perusahaan tersebut.

2.1.11 Kinerja Keuangan

Gompers et al. (2003) menyatakan bahwa kinerja keuangan yang tinggi memiliki dampak yang akan meningkatkan nilai, keuntungan perusahaan, dan mengurangi adanya akuisisi. Faktor-faktor yang biasanya mempengaruhi kinerja keuangan adalah tingkat profitabilitas, efisiensi, *leverage*, dan tingkat likuiditas. Pengukuran baik buruknya kinerja perusahaan melibatkan karakteristik dasar seperti fokus pada ukuran

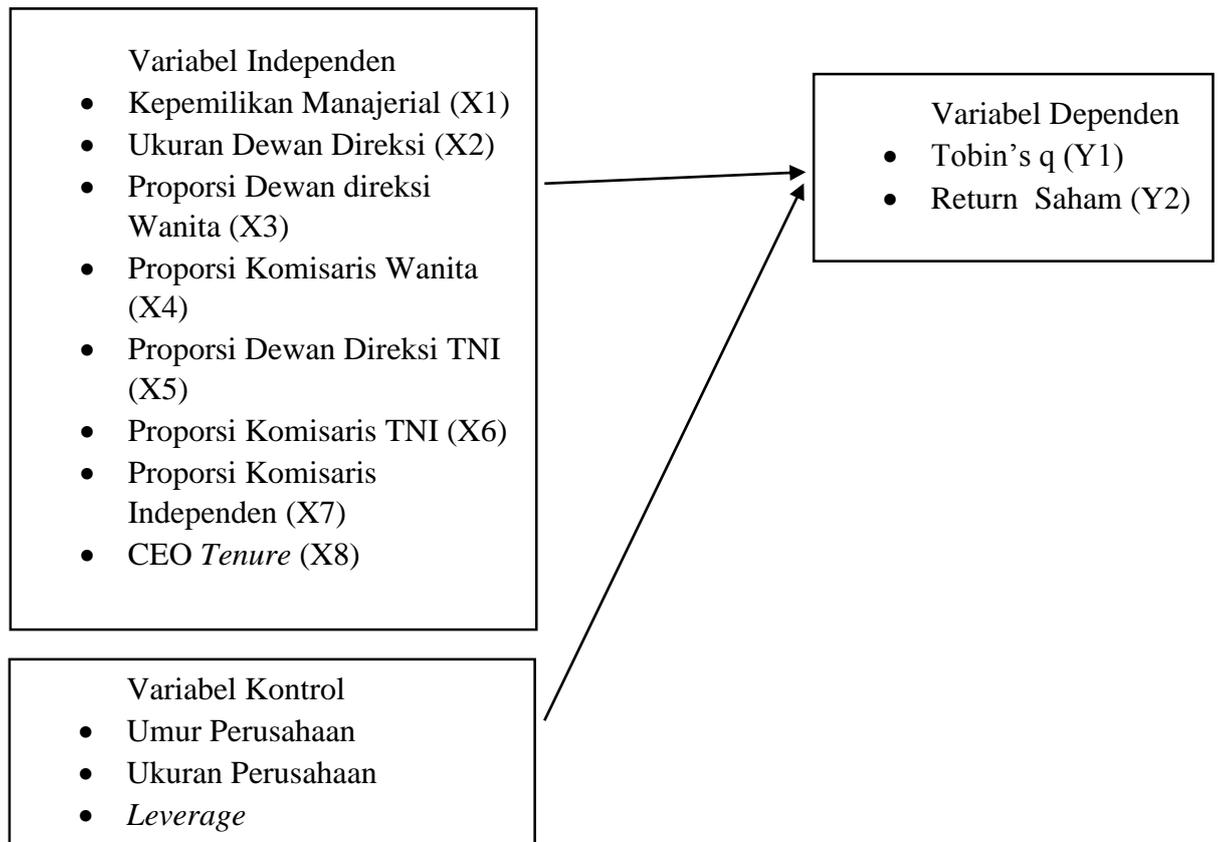
dewan, pemahaman terstruktur tentang strategi, adanya *feedback* dan tindakan lebih lanjut pada hasil (Bourne dan Franco, 2003). Sementara itu, El- Chaarani (2014) berpendapat bahwa pengukuran kinerja perusahaan menggunakan analisis terhadap profitabilitas yang ditujukan dengan motif utama pada profit. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gemmil dan Thomas (2004) menemukan ada pengaruh antara penerapan tata kelola perusahaan yang baik dengan kinerja keuangan. Tetapi, penelitian oleh Park dan Shin (2003) tidak menemukan ada pengaruh antara praktik tata kelola perusahaan dengan kinerja perusahaan.

2.1.12 Tobin's q

Pengukuran menggunakan Tobin's q telah digunakan secara umum untuk mengukur kinerja suatu perusahaan. Tobin's q dikemukakan oleh James Tobin dari Universitas Yale di tahun 1969. Tobin's q melibatkan kombinasi antara nilai pasar dari semua perusahaan yang harus seimbang dengan biaya pengganti. Hasil dari Tobin's q dapat menjadi refleksi terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan di masa mendatang dengan panduan dari kinerja perusahaan saat ini serta masa lampau. Penelitian Khatab, Masood, zaman, Saleem, dan Saeed (2011) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki nilai Tobin's q tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor leverage dan pertumbuhan perusahaan. Hasil penelitian Jackling dan Johl (2009) menemukan adanya pengaruh positif dari *non-executive director* terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's q.

2.1.13 Return Saham

Saham merupakan bukti kepemilikan suatu perusahaan. Dalam pasar modal, saham merupakan instrumen yang paling menarik bagi para investor. Semakin besar saham, semakin besar kekuasaan pada suatu perusahaan. Gompers et al. (2003) menyatakan bahwa kualitas dari praktik tata kelola perusahaan akan menghasilkan tingkat return saham yang tinggi. Keterlibatan tata kelola perusahaan dalam mempengaruhi tingkat return saham dari penelitian-penelitian sebelumnya berbeda-beda. Seperti Byun, Lee, dan Park (2012) menunjukkan bahwa dengan adanya pasar yang interaktif dengan mekanisme tata kelola perusahaan yang baik akan membuat return saham menjadi lebih tinggi. Sedangkan pendapat dari Ryu, Ryu, dan Baik (2014) dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh antara tata kelola perusahaan dengan kinerja keuangan perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.2 Formulasi Hipotesis

1) Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wahla, Shah, dan Hussain (2012) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepemilikan manajerial dengan kinerja perusahaan. Rasa kepemilikan tersebut akan menghindari dari tindakan kecurangan ataupun manipulasi

terhadap laporan keuangan perusahaan. Dengan pengawasan yang baik, operasional keuangan perusahaan akan menjadi lebih lancar karena para manajer berupaya untuk memberikan kesan positif terhadap perusahaan di mata publik. Cho (1998) menyatakan bahwa kepemilikan manajerial yang besar memberikan pengaruh untuk tidak berlaku disiplin yang akhirnya akan menurunkan nilai perusahaan. Kepemilikan manajerial yang kecil lebih dipercaya dapat menyeimbangkan kepentingan antara pemegang saham dengan pengelola (Brailsford, Oliver, Pua 2002). Walaupun demikian, para manajer akan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan yang benar-benar baik bagi perusahaan dan karena berkaitan dengan dirinya sendiri sebagai bagian dari pemegang saham. Besarnya saham yang dimiliki oleh para manajer akan membuat kontrol terhadap tingkat likuiditas keuangan perusahaan semakin baik.

H1 : Kepemilikan Manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

2) Ukuran Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Penelitian Tornyeva dan Wereko (2012) menunjukkan hasil bahwa ukuran dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Lipton dan Lorsch (1992) berpendapat bahwa ukuran dewan direksi yang kecil membuat komunikasi dan proses pengambilan keputusan menjadi lebih murah dan cepat. Wen, Rwegasira, dan Bilderbeek (2002) menemukan adanya pengaruh positif antara ukuran dewan direksi dengan kinerja perusahaan karena akan meningkatkan pengawasan yang tegas

terhadap peraturan yang berlaku. Semakin besar ukuran dewan semakin memberikan kemudahan untuk melakukan interaksi dengan lingkungan eksternal, meminimalkan risiko, dan kemudahan dalam mendapatkan kebutuhan sumber daya yang berguna untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

H2 : Ukuran Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

3) Proporsi Dewan Direksi dan Komisaris Wanita Terhadap Kinerja Keuangan

Direktur wanita dipercaya mampu memberikan perilaku yang berbeda dengan direktur laki-laki, dimana mereka lebih dapat mengontrol dan bisa menjadi pemberi saran yang baik (Ismail, Abdullah, dan Nachum 2013). Posisi wanita yang ada pada dewan direksi maupun dewan komisaris memungkinkan adanya proses pengelolaan dan pengawasan perusahaan yang lebih baik ditambah juga dengan kemampuan kreativitas serta kualitas yang dihasilkan akan lebih memotivasi para pekerja wanita lain dengan posisi yang lebih rendah untuk terus meningkatkan semangat mereka agar bekerja lebih baik lagi. Semakin besar jumlah wanita dalam dewan direksi dapat meningkatkan citra perusahaan (Luckerath-Rovers & De Bos 2011). Hal tersebut berkaitan dengan bagaimana bertindak bijaksana dan mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan yang baik. Ismail, et al (2013) menunjukkan bahwa kehadiran wanita baik

dalam dewan direksi maupun dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H3 : Proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

H4 : Proporsi dewan komisaris wanita berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

4) Proporsi Dewan Direksi dan Komisaris TNI Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian oleh Manurung (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan pendidikan kualifikasi khusus terhadap kinerja para TNI. Ciri khas para TNI yang mempunyai disiplin tinggi serta kepemimpinan yang kuat menjadi sisi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pendapat Fry (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan mampu membuat para pekerja terinspirasi untuk menumbuhkan kemampuan dan potensi yang berdampak pada kinerja perusahaan. Hal tersebut juga membantu dalam proses pengambilan keputusan yang tegas dan penuh tanggungjawab. Penelitian lain oleh Benmelech dan Frydman (2014) juga menunjukkan bahwa latar belakang militer memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kekuatan dalam hal manajerial sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan perusahaan. Semakin besar proporsi dewan direksi dan dewan komisaris yang melibatkan anggota TNI akan lebih mendorong terciptanya kinerja perusahaan yang lebih baik.

H4 : Proporsi dewan direksi TNI berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

H5 : Proporsi dewan komisaris TNI berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

5) Proporsi Komisaris Independen

Komisaris independen merupakan anggota yang tidak berhubungan baik dari segi keuangan, manajemen, dan kepemilikan saham dengan anggota komisaris yang lain. Choi, Park, dan Yoo (2007) dalam penelitiannya menghasilkan adanya dampak positif yang terjadi antara komisaris independen dengan kinerja keuangan jika menggunakan ROA. Komisaris independen menjadi penengah dari setiap permasalahan antara pihak manajer internal dengan manajer eksternal (El-Chaarani, 2014). Khomsiyah (2005) juga menyatakan bahwa dengan adanya kontrol yang optimal oleh dewan komisaris independen akan mengurangi terjadinya masalah keagenan yang muncul. Masalah keuangan pun menjadi lebih terkelola dan peluang untuk melakukan tindakan-tindakan buruk seperti manipulasi juga akan menjadi semakin sempit. Semakin besar proporsi komisaris independen, kinerja keuangan perusahaan dapat lebih meningkat.

H7 : Proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

6) *CEO Tenure*

Penelitian yang dilakukan oleh Tornyeva dan Wereko (2012) menunjukkan bahwa CEO *tenure* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin lama CEO itu menduduki jabatannya semakin baik kinerja perusahaan yang dihasilkan. Mengedepankan evaluasi dari setiap kebijakan yang telah dilakukan menjadi faktor dalam mendorong kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Pertimbangan yang dilakukan bukan hanya untuk jangka pendek tetapi juga untuk kemajuan di masa yang akan datang. Kim dan Yang (2014) menyatakan bahwa semakin CEO lama menduduki jabatannya semakin baik kualitas dari laporan keuangannya. Sedangkan pendapat dari Zhang (2009) menyatakan bahwa CEO yang menjabat dengan waktu yang lama justru memiliki tingkat perhatian terhadap laporan keuangan lebih rendah daripada CEO yang masih baru menduduki jabatan.

H8 : CEO *tenure* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan