

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

Menurut teori keagenan, bisnis harus menetapkan fungsi pengawasan untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan oleh prinsipal dan agen identik (Ilham, 2018). Menurut teori ini, manajer (agen) memiliki kewajiban untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan, dan pemilik modal juga memiliki kewajiban untuk memaksimalkan kekayaan mereka (Prasetyo *et al.*, 2021). Menurut Jensen & Meckling (1976) memberikan penjelasan pertama kali tentang teori agensi sehingga dijelaskan bahwa faktor utama dalam teori ini adalah agen dan prinsipal yang di bentuk sebagai bentuk pengawasan bagi pihak agen yang beraktivitas pada kinerja perusahaan dengan tujuan sesuai dengan diharapkan dengan pihak prinsipal (Ilham, 2018; Prasetyo *et al.*, 2021). Kendala yang dihadapi pelaku usaha setelah menjadi publik antara lain sengketa keagenan antara pemilik dan agen. Ketika pemilik perusahaan juga menjabat sebagai CEO yang mengelola perusahaan, konflik antara pemilik dan manajer berkurang (Sudana & Dwiputri, 2018).

Berdasarkan teori ini, manajer (agen) memiliki tanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan perusahaan, sedangkan pemilik modal juga memiliki kewajiban untuk mengoptimalkan kekayaannya. Dalam teori ini, terdapat hubungan asimetris (ketidakseimbangan informasi) antara keduanya (Prasetyo *et al.*, 2021). Menurut pandangan ini, ada distribusi informasi yang tidak merata di antara keduanya. Untuk meningkatkan kesehatan perusahaan, bisnis harus mempraktikkan tata kelola perusahaan yang sangat baik. Pada dasarnya, tata kelola perusahaan yang baik memerlukan pemantauan, pengetahuan, dan transparansi yang efektif yang meningkatkan manajemen. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan tata kelola perusahaan yang baik dengan tujuan agar

perusahaan menjadi lebih sehat. Pada dasarnya, tata kelola perusahaan yang baik melibatkan pengawasan yang baik, informasi dan transparansi yang dikelola dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan perbedaan kepentingan antara manajemen dan prinsipal. Manajemen ingin melihat kinerja perusahaan yang sangat baik dan terjadi asimetri informasi. Sedangkan prinsipal ingin mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya dari kinerja perusahaan.

Adanya pemisahan fungsi antara pemilik dan manajemen sebagai pengelola perusahaan dapat menimbulkan konflik yang disebut masalah keagenan atau *agency problem*. Konflik tersebut muncul karena adanya perbedaan kepentingan dari kedua belah pihak. Pemilik (*principal*) berkeinginan untuk menaikkan nilai sahamnya sedangkan manajemen menginginkan laba untuk memenuhi kepentingan pribadinya. Hubungan antara prinsipal dan agen ini sangat penting untuk proses pencapaian tata kelola perusahaan yang kuat. Teori keagenan adalah kontrak untuk memotivasi agen untuk bertindak atas nama pemilik ketika kepentingan agen, di sisi lain, dapat dinyatakan bertentangan dengan kepentingan pemilik. Masing-masing pihak yang terlibat dalam kontrak berusaha mendapatkan yang terbaik untuk dirinya sendiri, sehingga hal ini akan menimbulkan konflik. Hubungan agen terjadi ketika pelaku menyewa agen untuk melakukan tugas atas nama pemilik.

Sepuluh tahun terakhir telah melihat banyak perhatian diberikan pada keragaman dewan. Perusahaan dengan dewan yang terdiversifikasi dapat meningkatkan kualitas pendapatan mereka, meningkatkan kinerja, dan mengurangi masalah agensi. Menurut apa yang dikatakan Khan *et al.*, (2021), karakteristik dewan dapat membantu orang memahami sistem tata kelola perusahaan lebih baik daripada melihat anggota dewan sebagai cara untuk mengendalikan dan mengendalikan tugas.

Adanya hubungan karakteristik CEO dan *green innovation* perusahaan dalam teori keagenan yang berpengaruh dalam kinerja perusahaan. Dalam teori ini menjelaskan adanya hubungan antara investor

dan manajemen dalam penelitian ini adanya hubungan antara pemilik dan manajer, kepentingan prinsipal bahwa kinerja yang baik dari perusahaan secara maksimal karena telah memilih CEO dengan berbagai karakteristiknya. CEO bertanggungjawab menjalankan bisnis yang dia awasi dan mampu menghasilkan hasil kinerja yang diinginkan. Karena risikonya lebih kecil, keuntungan yang andal lebih disukai investor sebagai tanda prospek masa depan. Disini, pihak manajemen atau para CEO dari berbagai karakteristik ingin melihatkan juga hasil kerja mereka dengan memilih strategi kebijakan GI pada perusahaan.

2.1.2 Teori Legitimasi

Menurut Suchman (1995), dalam Dewi & Rahmianingsih (2020), legitimasi mengandaikan bahwa tindakan entitas diharapkan untuk mematuhi sistem norma, nilai, keyakinan, dan definisi yang dibangun secara sosial yang juga ditentukan. Menurut definisi ini, legitimasi menyamakan gagasan bahwa tindakan perusahaan adalah perilaku yang diinginkan, sejalan dengan norma, nilai, keyakinan, dan definisi yang ditetapkan secara sosial. Teori legitimasi menawarkan panduan bagi bisnis untuk mengungkapkan informasi sosial dan lingkungan. Pengertian legitimasi menggambarkan suatu kondisi bisnis di mana norma dan nilai menjadi batasan untuk menguji tindakan bisnis yang berkaitan dengan lingkungan.

Tujuan dari bisnis ini adalah untuk menjelaskan sebuah aturan yang harus diketahui oleh masyarakat umum. Seperti halnya *green innovation* sebagai strategi, rencana, dan implementasi yang cocok untuk masyarakat umum. Hal ini karena masyarakat umum akan memiliki dampak positif dan tidak akan menderita kerugian akibat lingkungan sekitar yang lebih menguntungkan. Menurut Asni & Agustia (2021), inovasi hijau adalah wujud pada legitimasi dan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah. Legitimasi dalam sebuah bisnis sangat penting karena dapat menjadi faktor strategis dalam pertumbuhan bisnis ke bawah. Citra perusahaan akan

tumbuh dan berkembang jika mendapat legitimasi dari masyarakat, dan akibatnya operasinya akan terus menurun.

Keuntungan finansial dari inovasi barang, jasa, dan penggunaan teknologi lingkungan terus berdampak pada keinginan investor untuk membuat keputusan investasi. Ini juga dapat mendukung dan mendukung investor dalam pilihan investasi mereka. Oleh karena itu, legitimasi merupakan perbuatan yang sudah berlangsung lama yang dihubungkan dengan persyaratan hukum formal, hukum formal, hukum suku, adat, dan hukum masyarakat. Adanya norma dan nilai sosial atau tanggapan terhadap pembatasan dalam pemeriksaan perilaku organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan menyoroti banyak batasan legitimasi. Ini dapat dilihat sebagai sesuatu yang disediakan masyarakat untuk bisnis dan sesuatu yang diinginkan atau dicari oleh bisnis dari masyarakat. Kedudukan perusahaan sebagai bagian dari masyarakat ditunjukkan dengan operasi perusahaan yang sering memengaruhi masyarakat sekitarnya.

2.1.3 Teori *Upper Echelon*

Upper echelon theory merupakan teori yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) mengenai asumsi dasar pengaruh *Top Management Team* (TMT) pada sebuah perusahaan. Teori ini berpandangan bahwa hasil dari organisasi, yaitu pilihan mengenai strategi yang digunakan perusahaan dan juga kinerja perusahaan dapat diukur dari latar belakang TMT (Khan *et al.*, 2021; Prasetyo *et al.*, 2021). Cerminan CEO perusahaan sebagai wakil dari Tim Manajemen Puncak perusahaan dapat dinilai dari karakteristik yang melekat pada individu dari CEO itu sendiri.

Pada teori eselon atas yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) dalam Prasetyo *et al.* (2021) menunjukkan bahwa usia, pengalaman, pendidikan, latar belakang sosial, kondisi ekonomi dan karakteristik kelompok dimana dia berada, merupakan filter pada saat para CEO yang berada pada manajemen puncak mulai mencerna, menganalisis, dan memahami permasalahan yang sedang ada yang nantinya akan dibentuk

sebuah keputusan dengan cara apa permasalahan tersebut akan dikelola. Dasar dari pengaruh TMT pada sebuah perusahaan adalah dasar dari teori eselon atas, yang diciptakan oleh Hambrick dan Mason pada tahun 1984. Menurut teori ini, keputusan yang dibuat oleh organisasi mengenai taktiknya menentukan hasilnya, dan kinerjanya dapat diukur dengan sejarah TMT-nya. CEO perusahaan dapat dievaluasi berdasarkan sifat-sifat yang mendarah daging dalam dirinya sebagai perwakilan dari Tim Manajemen Puncak perusahaan.

Usia, pengalaman, pendidikan, latar belakang sosial, kondisi ekonomi, dan karakteristik kelompok tempat ia berada merupakan filter ketika CEO di manajemen puncak mulai mencerna, menganalisis, dan mencoba memahami masalah yang nantinya akan dibentuk menjadi keputusan tentang bagaimana masalah akan dikelola, menurut teori eselon atas yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) (Khan *et al.*, 2021). Dalam teori ini bahwa memahami dan memprediksi suatu perusahaan baik mengenai kinerja maupun pemilihan strategi, maka perlu memperhatikan dan memahami karakteristik kepemimpinan perusahaan, seperti keberadaan perempuan dalam dewan direksi (Hasina & Bernawati, 2021).

Menurut hipotesis ini, kepribadian, psikologi, dan latar belakang sosial dan ekonomi manajemen senior sangat mempengaruhi bagaimana keputusan dibuat dalam organisasi. Teori ini penting untuk dipahami karena akan memberikan gambaran luas tentang apa yang dapat dipengaruhi oleh alasan tindakan CEO (Prasetyo *et al.*, 2021). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tindakan CEO dapat berdampak pada kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu dalam teori eselon bahwa keragaman dewan dalam karakteristik CEO pada kegiatan inovasi dimana menguji fleksibilitas keuangan dan menunjukkan bahwa latar belakang demografis yang beragam dari manajer menghasilkan *output* yang ditingkatkan (Khan *et al.*, 2021).

2.1.4 CEO (*Chief Executive Officer*)

Chief Executive Officer adalah manajer dengan peringkat tertinggi dalam sebuah organisasi dan memiliki pengaruh signifikan atas keputusan kunci perusahaan. Menurut Robbins (1999) dalam Ilham (2018), seorang CEO adalah seorang manajer senior yang menetapkan berbagai strategi dan kebijakan dan bertanggung jawab untuk membuat keputusan yang akan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya. Di Indonesia, CEO disebut juga sebagai direktur, direktur gabungan, atau direktur utama. Pengambil keputusan dengan pengaruh paling besar atas keberhasilan organisasi adalah CEO. Bahkan CEO membuat keputusan tentang informasi apa yang harus dibagikan dan kapan, termasuk pengungkapan terkait pelaporan keuangan.

2.1.5 Karakteristik CEO

Karakteristik individu adalah karakteristik atau ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan pegawai lainnya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan keyakinan atau sifat yang melekat pada dirinya, seperti pengalaman, pendidikan, latar belakang fungsional, dan kriteria demografi lainnya, CEO membuat asumsi tentang dunia (Ilham, 2018). Teori eselon atas menyatakan bahwa karakteristik manajemen puncak yang dapat diamati seperti jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, dan juga pendidikan adalah proksi yang masuk akal untuk mencerminkan perbedaan dalam atribut manajemen puncak, karakteristik demografis ini dinilai sebagai manifestasi dalam pilihan strategis dan hasil perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat pendidikan CEO, area pendidikan dan jenis kelamin CEO diperusahaan sebagai cerminan karakteristik CEO.

2.1.6 Tingkat Pendidikan CEO (EDU)

Menurut Saidu (2019) pertimbangan promosi dan kompensasi sebagian didasarkan pada tingkat sekolah seseorang. Tingkat pendidikan yang tinggi penting dimiliki oleh manajer dalam hal membuat keputusan

terbaik. Menurut Ilham (2018) berpendapat bahwa pemilihan CEO di sebuah perusahaan mungkin hanya dipengaruhi oleh investor berdasarkan tingkat pendidikan mereka. Menurut Setiawan & Gestanti (2018) mendefinisikan pendidikan CEO sebagai pendidikan formal yang ditempuh CEO. Diyakini bahwa kurikulum pendidikan pascasarjana belum diperbarui dengan cara yang paling mencerminkan masalah yang dihadapi industri saat ini. CEO dengan latar belakang mungkin tidak menginspirasi tingkat kepercayaan investor yang sama dengan CEO dengan latar belakang pendidikan lainnya, tetapi tindakan mereka mencerminkan kepercayaan tersebut.

Menegaskan bahwa terlepas dari kenyataan bahwa CEO dengan latar belakang ekonomi masih menginspirasi kepercayaan investor yang lebih besar daripada CEO dengan latar belakang pendidikan lain, tindakan mereka pada dasarnya tidak berubah (Erlim & Juliana, 2017). CEO menerima pelatihan dasar dalam program sarjana untuk membantu mereka mengasah bakat mereka. Tingkat manajemen dan pengetahuan yang dicapai melalui program master diwakili oleh tingkat pendidikan master. Kecakapan teknis yang dicapai dengan gelar doktor ditunjukkan oleh tingkat pendidikan Ph.D. Menurut Kaur dan Sigh (2018) mengklaim bahwa CEO yang memiliki gelar seperti MBA, M.Sc., atau Ph.D., serta pengambilan risiko bisnis, memperkirakan pendidikan CEO yang lebih tinggi. Disarankan bahwa CEO dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi kurang menghindari risiko dan mungkin lebih menerima ide bisnis yang inovatif, membuat mereka lebih sadar akan lingkungan eksternal mereka.

Rupanya, tingkat pendidikan menurut Erlim & Juliana (2017) dapat ditentukan dengan melihat seberapa baik kinerja CEO dalam gelar sarjana, pascasarjana, dan doktoralnya menggunakan *dummy* di mana 1 mewakili tingkat pendidikan akhir CEO dan 0 tidak mewakili tingkat pendidikan akhir. Menurut Sudana & Dwiputri (2018) mengklaim bahwa pendidikan CEO diukur menggunakan variabel *dummy*, dengan nilai 1 menunjukkan bahwa CEO memiliki pendidikan terkait bisnis (akuntansi, keuangan,

manajemen, atau ekonomi) dan nilai 0 menunjukkan bahwa CEO memiliki pendidikan yang tidak berhubungan dengan bisnis. Variabel *dummy*, 1 jika CEO memiliki pendidikan gelar master dan 0 jika tidak, digunakan untuk mengukur CEO tergantung pada bidang studi (Kaur & Singh, 2018; Saidu, 2019). Sedangkan menurut Prasetyo *et al.* (2021) variabel *dummy* 1 jika CEO berpendidikan S2/S3 dan sebaliknya variabel dinilai 0.

2.1.7 Area Pendidikan CEO (AREA)

Menurut Rinawati (2017) mendapatkan hasil bahwa area pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian ini ingin mencari tahu bagaimana CEO dengan pendidikan asing dianggap memiliki kualifikasi yang lebih tinggi di Indonesia. Lulusan asing biasanya dianggap cerdas, reseptif, dan fasih dalam bahasa lain. Akibatnya, kinerja keuangan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan anggota dewan yang berpendidikan asing dapat diantisipasi. Topik pendidikan studi ini dipisahkan menjadi dua kategori: domestik dan internasional. Dampak pendidikan terhadap kinerja perusahaan mungkin karena tidak semua CEO dengan gelar internasional berkinerja baik. Karena tidak semua perguruan tinggi luar negeri lebih berkualitas dari perguruan tinggi dalam negeri. Oleh karena itu, ditentukan oleh peringkat universitas daripada universitas dalam atau luar negeri. Akibatnya, keberhasilan perusahaan tidak terpengaruh oleh bidang pendidikan. Selain itu, lulusan internasional memiliki sikap yang berbeda dari lulusan dalam negeri, yang membuat mereka terkadang tidak cocok untuk bekerja di organisasi Indonesia. Bisa jadi akibat dari kebijakan budaya, politik, ekonomi, dan sosial di daerah tempat dia belajar.

2.1.8 Gender CEO (GDR)

Gender merupakan karakteristik fisiologis dan anatomis yang dapat langsung dideteksi untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan. *Gender* memiliki pengertian yang berbeda. Sementara menggunakan *gender* untuk menunjukkan perbedaan yang dapat diamati antara laki-laki dan perempuan. Menurut Wardani (2009) dalam Jannah (2017) bahwa

gender yang perempuan dan laki-laki tidak berbasis biologis, melainkan merupakan bagian dari budaya sosial yang terus berkembang dan semakin baik. *Gender* bukanlah fenomena alam. Dalam penelitian Prasetyo (2021) menunjukkan *gender* CEO yang diprosikan CEO wanita tidak memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Dengan alasan sangat sedikit CEO yang berjenis kelamin wanita. Sebelum membuat keputusan yang mungkin berdampak pada kinerja perusahaan, *gender* CEO tidak akan menjadi masalah (Hasina & Bernawati, 2021).

Faktor lain bisa jadi bahwa beberapa perusahaan yang mempekerjakan wanita di posisi teratas mereka adalah perusahaan yang unggul dalam sejumlah kualitas tak berwujud lainnya, seperti kondisi dan lingkungan kerja yang menguntungkan, praktik rekrutmen yang relatif lebih unggul, dan sebagainya (Kaur & Singh, 2018). Akibatnya, tidak dapat secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Wanita lebih cenderung bertindak karena takut ketika menghadapi krisis daripada pria, yang lebih mungkin bertindak karena marah. Kesan seseorang dalam mengambil keputusan dengan mempertimbangkan tingkat bahaya dipengaruhi secara berbeda oleh rasa takut dan marah. Ketakutan yang dominan pada wanita menyebabkan mereka menghindari keputusan dengan tingkat bahaya yang tinggi, sedangkan kemarahan pria mendorong mereka untuk membuat keputusan dengan tingkat risiko yang lebih besar. Namun wanita lebih cenderung lebih optimal dalam mengelola aset perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2021).

Namun, dalam penelitian ini menganggap baik wanita dan pria sama-sama memiliki pengaruh akan kinerja perusahaan. Diferensiasi alam yang ditimbulkan oleh disparitas *gender* tidak diragukan lagi mempengaruhi cara berpikir orang, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja. Karena sifat bawaan dari jenis kelamin mereka, ada perbedaan yang tidak dapat dihindari antara faktor-faktor yang diperhitungkan oleh CEO pria dan CEO wanita saat membuat pilihan.

2.1.9 *Green Innovation (GI)*

Pemanasan global dan degradasi lingkungan terus menjadi ancaman parah bagi populasi dunia, inovasi hijau telah mendapatkan popularitas dalam beberapa tahun terakhir (Zhang *et al.*, 2019). Menurut Zhou *et al.*, (2019) membagi inovasi menjadi dua kategori: kedekatan dengan lintasan teknologi saat ini dan kedekatan dengan segmen pasar yang sudah mapan. Dengan demikian, penelitian kami memisahkan dua jenis inovasi yang berbeda, yaitu inovasi teknologi dan inovasi pasar, dengan menganalisis kumpulan literatur yang ada. Bentuk inovasi pertama sebagian besar berfokus pada penggunaan teknologi mutakhir dan memberikan lebih banyak keuntungan kepada konsumen arus utama, sedangkan jenis inovasi terakhir berfokus pada segmen pasar negara berkembang. GI berpotensi tidak efektif dan kehilangan produktivitas. Tujuan menyeluruh dari GI terkait dengan kemajuan ilmiah dan keuntungan lingkungan, yang mungkin berupa barang atau prosedur baru yang mendukung kelestarian dan pelestarian lingkungan.

Menurut Hasina & Bernawati (2021) mengklaim bahwa inovasi dapat menghasilkan pembelajaran yang eksploratif dan eksploitatif yang dapat menciptakan peluang baru dan memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan melalui inovasi dengan mengembangkan barang baru. Karena inovasi memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan produk baru dan unggul yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, biaya inovasi dapat disebut sebagai investasi perusahaan. Akibatnya, bisnis dapat meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan operasi. Perusahaan membutuhkan inovasi terus-menerus untuk memahami posisi perusahaan mereka dan melakukan penyesuaian untuk menciptakan produk yang dapat memperkuat daya saing mereka, terutama di lingkungan industri saat ini yang semakin kompetitif.

Inovasi produk hijau dan inovasi proses hijau membentuk dua kategori utama inovasi hijau. Penciptaan produk inovatif ramah lingkungan yang menganut konsep 3R dikenal dengan istilah “inovasi produk hijau” (*Reduce*,

Reuse dan Recycle). Sebagian besar dari pembahasan inovasi hijau ini terutama pada perusahaan manufaktur sering dikaitkan dengan praktik pengelolaan limbah, pencegahan polusi, efisiensi energi, program 3R, inovasi teknologi ramah lingkungan, desain produk dan kegiatan sosial lainnya dengan tujuan kampanye lingkungan yang baik untuk internal maupun eksternal (Asni & Agustia, 2021). Sebaliknya, inovasi produk hijau itu sendiri, tidak dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai peningkatan kinerja perusahaan, karena penciptaan produk itu sendiri juga perlu memperhatikan dinamika pasar dan preferensi konsumen. Perusahaan harus berbagi pendapat tentang produk mereka yang inovatif dan ramah lingkungan yang dapat menawarkan nilai lebih baik kepada konsumen untuk menarik minat mereka dalam mengujinya, yang dapat meningkatkan kinerja bisnis.

Sedangkan inovasi proses hijau mengacu pada kegiatan operasional perusahaan yang dalam melakukan proses manufakturnya memperhatikan beberapa hal, termasuk konservasi energi, pengolahan limbah, sumber daya, dan juga mempertimbangkan dampak proses terhadap lingkungan. Upaya perusahaan untuk menerapkan inovasi proses hijau menawarkan sejumlah manfaat yang jelas bagi bisnis, antara lain biaya operasi yang lebih rendah, penggunaan bahan bakar yang lebih sedikit, penghematan daya, dan penggunaan mesin yang lebih produktif, yang ke semuanya berdampak pada rendahnya biaya produksi yang murah. Penurunan biaya operasional secara keseluruhan akan dipengaruhi oleh penurunan biaya produksi. Biaya operasi yang lebih rendah untuk bisnis dapat menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi. Ketika sebuah perusahaan mendaur ulang dan meminimalkan sampah, itu menurunkan biaya, memberikan kekhasan pasar produknya, dan memungkinkannya untuk mendidik konsumen tentang masalah lingkungan sambil menuai imbalan finansial. Ide di balik inovasi hijau sangat mirip dengan ide di balik inovasi konvensional, yang bertujuan untuk meningkatkan produk guna meningkatkan produktivitas, menghemat biaya, dan menciptakan peluang pasar baru (Asni & Agustia, 2021).

Sementara GI juga berupaya memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dengan mengurangi dampak negatif lingkungan selain meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Manfaat lebih lanjut dari GI adalah mendorong bisnis untuk mengubah keluaran limbah menjadi barang yang dapat dipasarkan yang dapat menghasilkan lebih banyak pendapatan.

Berdasarkan penjelasan diatas dalam penelitian ini, GI berkontribusi untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan melalui empat cara (Agustia *et al.*, 2019 dan Lestari, 2019):

1. Proses produksi menggunakan teknologi baru untuk mengurangi energi, air, dan limbah. Hal ini dimana peran GI cenderung memiliki *upgrade* pada hal teknologi yang dimana lebih baik atau efisien dan efektif jika dibandingkan dengan inovasi tradisional. Termasuk dengan merubah ulang produksi dan produk untuk menyeimbangkan kebutuhan ekonomi dan dampaknya pada lingkungan.
2. Produk menggunakan lebih sedikit zat yang tidak menimbulkan polusi atau berbahaya (bahan ramah lingkungan). GI dapat mengatasi masalah lingkungan dengan mengurangi penggunaan bahan berbahaya tidak hanya selama proses manufaktur, tetapi juga dalam kandungan produk akhir. Dengan memastikan kualitas produk, perusahaan dapat memberikan kesan positif kepada masyarakat.
3. Menggunakan kemasan produk yang ramah lingkungan (misalnya kertas dan plastik). GI akan mengurangi dampak lingkungan yang ditimbulkan oleh aktivitas perusahaan dengan menggunakan barang-barang yang dapat digunakan kembali dalam proses penggunaan kembali dan mendaur ulang limbah sebelum dibuang ke masyarakat atau ramah lingkungan.
4. Komponen atau bahan dalam proses produksi dapat didaur ulang atau direkondisi. GI disini membangun keramahan lingkungan dan proses produksi yang efektif dengan menggunakan bahan baku dan energi secara efisien. Dengan penggunaan bahan baku dan energi yang

minimal, perusahaan akan mampu menjaga kelestarian lingkungan untuk generasi mendatang.

2.1.10 Kinerja Perusahaan

Menurut Sucipto (2003) tercapainya laba bersih yang merupakan selisih antara pendapatan dan beban merupakan salah satu tanda kinerja keuangan (Ilham, 2018). Kinerja keuangan adalah hasil operasi operasional dalam laporan keuangan untuk periode tertentu. Dengan mengoptimalkan profitabilitas dan efisiensi, manajer bertujuan untuk memaksimalkan kinerja keuangan organisasi ketika mengelola kegiatan operasional. Kinerja bisnis menunjukkan hasil manajemen yang dicapai oleh bisnis. Kinerja perusahaan dihitung dalam penelitian ini dengan menggunakan rasio profitabilitas menggunakan ROA. Pengembalian aset akan menunjukkan kapasitas bisnis untuk mendapatkan keuntungan (Setiawan & Gestanti, 2018). Kemampuan bisnis untuk menghasilkan keuntungan meningkat dengan pengembalian aset.

Dalam penelitian ini menggunakan ROA sebagai pengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba bersih dari jumlah dana yang diinvestasikan oleh perusahaan yaitu dari total aset perusahaan. ROA dapat menilai tingkat dari efisien dari total aktiva dalam kegiatan operasi perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. Investor akan berinvestasi dengan melihat rasio profitabilitas, perusahaan yang memiliki rasio profitabilitas yang baik akan menarik investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut, sedangkan perusahaan yang memiliki rasio profitabilitas yang buruk cenderung akan menghindari investasi pada perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu menggunakan kinerja perusahaan dengan proksi ROA (Bahta *et al.*, 2020; Darmadi, 2013; Ilham, 2018; Jannah, 2017; Prasetyo *et al.*, 2021; Przychodzen & Przychodzen, 2015; Rezende *et al.*, 2019; Rinawati, 2017; Sari & Handayani, 2020; Setiawan & Gestanti, 2018; S. S. Zhou *et al.*, 2019).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Dimensi Karakteristik <i>Chief Executive Officer</i> (CEO) Dan <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). (Ilham, 2018)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang Pendidikan CEO • Tingkat Pendidikan CEO • Usia CEO • Dewan Komisaris • Komisaris Independen Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Keuangan 	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang pendidikan CEO, tingkat pendidikan CEO, dan Usia CEO tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. • Dewan komisaris dan komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.
2.	Pengaruh Tingkat Edukasi dan Spesialisasi Pendidikan CEO Terhadap Performa Perusahaan di Indonesia. (Erlim & Juliana, 2017)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Edukasi CEO • Spesialisasi CEO Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Performa Perusahaan Kontrol: <ul style="list-style-type: none"> • Usia Perusahaan • <i>Current Ratio</i> • <i>Size</i> Perusahaan • <i>Leverage</i> 	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Edukasi CEO berpengaruh positif terhadap performa perusahaan. • Spesialisasi pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap performa perusahaan.

		<ul style="list-style-type: none"> • Pertumbuhan Penjualan Perusahaan 		
3.	<p>CEO <i>Education</i>, Karakteristik Perusahaan Dan Kinerja Perusahaan.</p> <p>(Setiawan & Gestanti, 2018)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEO <i>Education</i> • Karakteristik Perusahaan <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Perusahaan 	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • CEO yang memiliki gelar MM atau memiliki MBA secara signifikan dapat menghasilkan <i>Return on Asset</i> yang lebih tinggi daripada perusahaan yang dipimpin oleh CEO tanpa pendidikan MM atau tanpa pendidikan MBA. • Ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap ROA. • <i>Leverage</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap ROA. • Umur perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap ROA.
4.	<p>Karakteristik CEO dan Kinerja Perusahaan Non-Keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.</p> <p>(Sudana & Dwiputri, 2018)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik CEO • Karakteristik perusahaan • Kondisi ekonomi <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Perusahaan 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Founder</i> CEO, CEO <i>Ownership</i>, CEO <i>Tenure</i>, Ukuran perusahaan dan Kondisi ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. • CEO <i>Education</i>, Umur perusahaan, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. • Risiko perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.
5.	<p>Apakah Karakteristik CEO Penting untuk Kinerja Perusahaan? Bukti Dari Perusahaan <i>Food and Beverage</i> di Indonesia, Malaysia dan Singapura.</p> <p>(Prasetyo <i>et al.</i>, 2021)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> CEO • Masa Jabatan CEO • Usia CEO • Pendidikan CEO • Kebangsaan CEO <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ROA 	Regresi Data Panel	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> CEO, masa jabatan CEO, usia CEO dan pendidikan CEO tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. • Kewarganegaraan CEO berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

		<ul style="list-style-type: none"> • ROE • ROS • Tobins'Q Kontrol: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Country FE</i> • <i>Year FE</i> 		
6.	<p><i>Board diversity, financial flexibility and corporate innovation: evidence from China.</i></p> <p>(Khan <i>et al.</i>, 2021)</p>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Keragaman Dewan • Fleksibilitas keuangan Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Inovasi Kontrol: <ul style="list-style-type: none"> • Umur Perusahaan • Ukuran perusahaan • Pertumbuhan • Profitabilitas • <i>Leverage</i> • Dewan independen 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Dewan wanita dan dewan anggota muda berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. • Dewan dari negara asing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap inovasi. • Ukuran perusahaan dan Pertumbuhan berpengaruh positif signifikan pada inovasi. • <i>Leverage</i>, Ukuran perusahaan, Umur perusahaan, Dewan independen dan ROA berpengaruh negatif signifikan pada inovasi.
7.	<p><i>Corporate social responsibility, innovation capability and firm performance: evidence from SME.</i></p> <p>(Bahta <i>et al.</i>, 2020)</p>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • CSR Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Perusahaan Moderasi: <ul style="list-style-type: none"> • Inovasi 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. • CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dalam pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan.

8.	<p><i>Dynamic capabilities and organizational performance: The mediating role of innovation.</i></p> <p>(S. S. Zhou <i>et al.</i>, 2019)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sensing capability</i> • <i>Integration capability</i> • <i>Reconfiguration capability</i> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Financial performance</i> <p>Moderasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Technological Innovation</i> • <i>Market innovation</i> 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. • CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. • Inovasi dalam pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan.
9.	<p><i>Gender on Board and the Impact to Firm Performance through Innovation as Mediating Variable: Evidence from Indonesian non-Financial Firms.</i></p> <p>(Hasina & Bernawati, 2021)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender on board</i> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Firm performance</i> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Innovation</i> 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Female directors</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovation</i>. • <i>Innovation</i> berpengaruh positif terhadap <i>Firm Performance</i>. • <i>Female directors</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Firm Performance</i>. • <i>Female directors</i> berpengaruh terhadap <i>Firm Performance</i> dimediasi oleh <i>Innovation</i>.
10.	<p><i>Green Innovation and Firm Performance Evidence from Listed Companies in China.</i></p> <p>(Zhang <i>et al.</i>, 2019)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Green Innovation</i> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Perusahaan 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Paten perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan terutama pada <i>EST Utility</i>. • Kepemilikan negara atau BUMN memiliki hubungan dekat dengan pemerintah sehingga berpengaruh dari efek paten kepada kinerja perusahaan terkhusus pada BUMN. • Penegakan peraturan berpengaruh kepada kinerja perusahaan pada efek paten.

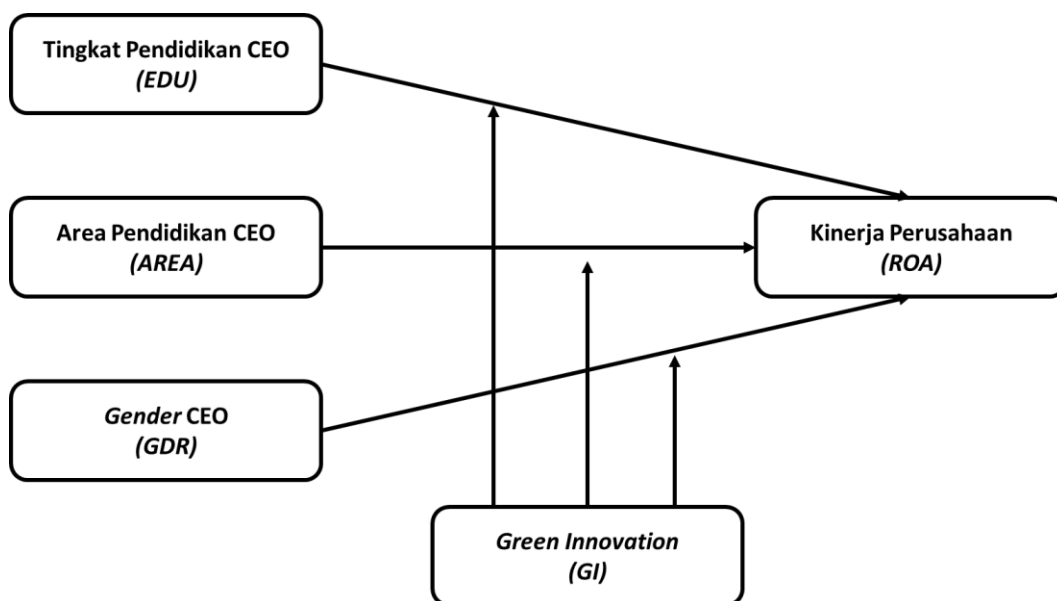
11.	<i>The Mediating Effect of Environmental Management Accounting on Green Innovation - Firm Value Relationship</i> (Agustia et al., 2019)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Inovasi Hijau Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Nilai perusahaan Moderasi: <ul style="list-style-type: none"> • Akuntansi Manajemen Lingkungan 	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi hijau berpengaruh pada Akuntansi Manajemen Lanjutan • Akuntansi Manajemen Lanjutan berpengaruh Nilai perusahaan • <i>Green Innovation</i> berpengaruh dengan nilai perusahaan.
12.	Pengaruh Gender dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Publik yang Terdaftar di BEI. (Jannah, 2017)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> • Latar Belakang Pendidikan Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • ROA 	Analisis Statistik Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> pada CEO berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan <i>go public</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. • Latar belakang pada CEO berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan <i>go public</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
13.	Pengaruh Pengungkapan <i>Green Product Innovation</i> dan <i>Green Process Innovation</i> Terhadap Kinerja Perusahaan. (Sari & Handayani, 2020)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Green Product Innovation</i> • <i>Green Process Innovation</i> Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • ROA 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Green product innovation</i> berdampak positif terhadap kinerja perusahaan manufaktur. • <i>Green process innovation</i> tidak dapat mempengaruhi naik turunnya suatu kinerja perusahaan.
14.	<i>Relationships between eco-innovation and financial performance - evidence from publicly traded companies in Poland dan Hungary.</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Eco-innovation</i> Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja perusahaan 	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Eco-Innovation</i> berpengaruh pada kinerja perusahaan

	(Przychodzen & Przychodzen, 2015)			
15.	<i>Take Your Time: Examining When Green Innovation Affects Financial Performance in Multinationals.</i> (Rezende <i>et al.</i> , 2019)	Independen: • Inovasi hijau Dependen: • Kinerja perusahaan Moderasi: • Internasionalisasi Kontrol: • Intensitas R&D • Ukuran perusahaan • Tobins'Q Q	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada hubungan yang signifikan antara inovasi hijau dengan ROA. • Internasionalisasi tidak memoderasi hubungan antara inovasi hijau terhadap ROA.
16.	Pengaruh Inovasi Hijau Terhadap Kinerja Berkelanjutan: Peran Moderasi Dari Kepedulian Lingkungan Manajerial (Studi pada UMKM di Batam). (Budi & Sundiman, 2021)	Independen: • Inovasi produk hijau • Proses inovasi hijau Dependen: • Kinerja keberlanjutan Moderasi: • Kepedulian lingkungan manajerial	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi produk hijau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja berkelanjutan. • Proses inovasi hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja berkelanjutan. • Kepedulian lingkungan manajerial sebagai moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi produk hijau dengan kinerja berkelanjutan. • Kepedulian lingkungan manajerial sebagai moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap proses inovasi hijau dengan kinerja berkelanjutan.
17	<i>CEO characteristics and firm performance: focus on origin, education and ownership.</i> (Saidu, 2019)	Independen: • Karakteristik CEO Dependen: • Kinerja perusahaan Kontrol: • Ukuran	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan CEO berpengaruh pada kinerja perusahaan. • Kepemilikan CEO berpengaruh pada kinerja perusahaan. • Mempromosikan eksekutif senior ke posisi CEO (asal CEO) sehat bagi perusahaan.

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cash flow from operation</i> • <i>Leverage</i> 		
18	<p><i>CEOs' Characteristics and Firm Performance A Study of Indian Firms.</i></p> <p>(Kaur & Singh, 2018)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik CEO <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Perusahaan 	Regresi Panel	<ul style="list-style-type: none"> • CEO asing berhubungan negatif dengan ROA. • Remunerasi CEO memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan. • Dualitas CEO, tingkat pendidikan dan jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.
19	<p>Pengaruh Faktor Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Perusahaan.</p> <p>(Rinawati, 2017)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pendidikan • Area Pendidikan • Relevansi pendidikan <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Perusahaan 	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan jika diukur dengan Tobin's Q sedangkan jika diukur dengan ROA tingkat pendidikan CEO tidak berpengaruh. • Area pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA. • Relevansi pendidikan, <i>leverage</i> dan ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun dengan ROA.
20.	<p>Pengaruh <i>Green Innovation</i> Dan Kinerja Keuangan Pada <i>Competitive Advantage</i> Dan Nilai Perusahaan Tahun 2015-2020.</p> <p>(Putri Fabiola & Khusnah, 2022)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Green Innovation</i> • Kinerja Keuangan <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Competitive Advantage</i> 	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Green Innovation</i> dan Kinerja Keuangan berpengaruh terhadap <i>Competitive Advantage</i>.

Sumber, Data Olahan, 2023

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan Gambar 2.1, menjelaskan paradigma dalam penelitian atau model dari penelitian ini. Terdapat 3 variabel independen, 1 variabel dependen dan 1 variabel moderator. Pada gambar diatas memperlihatkan pengaruh Tingkat Pendidikan CEO (*EDU*), Area Pendidikan CEO (*AREA*) dan *Gender* CEO (*GDR*) terhadap Kinerja Perusahaan (*ROA*) pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia tahun 2017 – 2021. Selain itu menjelaskan model mengenai moderasi dari *Green Innovation* (*GI*) untuk pengaruh Tingkat Pendidikan CEO (*EDU*), Area Pendidikan CEO (*AREA*) dan *Gender* CEO (*GDR*) terhadap Kinerja Perusahaan (*ROA*) pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia tahun 2017 – 2021.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Tingkat Pendidikan CEO terhadap ROA

CEO dalam setiap perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, karena pada dasarnya tidak ada aturan pasti tentang syarat pendidikan apa saja yang tertulis untuk menjadi CEO. Namun, CEO

yang memiliki tingkat pendidikan apalagi dengan lulusan ekonomi, bisnis ataupun manajemen sangat diharapkan bahwa mereka dapat meningkatkan fungsi manajerial dan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Berbagai studi empiris yang melakukan penelitian antara tingkat pendidikan dengan kinerja perusahaan. Pada beberapa penelitian bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan CEO terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dianggap CEO yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka memiliki IQ yang tinggi juga serta kemampuan *decision making* dalam menentukan strategi perusahaan dengan inovasi atau ide terbaru bagi perusahaan (Erlim & Juliana, 2017; Jannah, 2017; Saidu, 2019; Sudana & Dwiputri, 2018). Selain itu, semakin tinggi pendidikan yang dilalui maka semakin *aggressive* dan semakin *risk taker*, sehingga menghasilkan keuntungan semakin besar (Setiawan & Gestanti, 2018). Berbeda dalam penelitian Ilham (2018), Kaur dan Singh (2018) dan Prasetyo *et al.* (2021) menemukan tidak adanya pengaruh latar belakang pendidikan CEO dengan kinerja perusahaan.

Hal ini dianggap pada saat CEO mengenyam pendidikan diduga kurikulum pendidikan pascasarjana belum secara optimal secara menyeluruh dalam melakukan kesesuaian pada tantangan dunia bisnis yang fluktuatif (Ilham, 2018). Selain itu, CEO yang memiliki pendidikan tinggi dengan luasnya bidang intelektual tetapi tidak memiliki pengalaman yang banyak dalam situasi-situasi fluktuatif dalam pengelolaan perusahaan dalam keputusan dan meningkatkan kinerja perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2021). Pendapat lain ialah saat selesai mengenyam pendidikan akan terdepresiasi oleh waktu yang lama, karena jarak antara CEO menyelesaikan pendidikan ke titik menjadi CEO (Kaur & Singh, 2018). Seperti penelitian Erlim & Juliana (2017); Jannah (2017); Rinawati (2017); Saidu (2019); dan Setiawan & Gestanti (2018) bahwa tingkat pendidikan CEO dalam sebuah perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Ilham (2018); Kaur & Singh (2018); Sudana &

Dwiputri (2018) dan Prasetyo *et al.* (2021) menemukan tidak ada pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

H₁: Tingkat Pendidikan CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA.

2.4.2 Area Pendidikan CEO terhadap ROA

Dalam penelitian Rinawati (2017) menjelaskan bahwa area pendidikan tidak memiliki pengaruh dengan kinerja perusahaan. Hal ini dianggap tidak semua universitas di luar negeri memiliki fasilitas yang lebih baik dari universitas dalam negeri dan juga alasan lainnya jika universitas luar negeri lebih baik dari dalam negeri tapi saat lulus, CEO memiliki pola pikir yang berbeda sehingga tidak dapat beradaptasi saat di dalam negeri (Rinawati, 2017).

Di Indonesia, latar belakang pendidikan yang diperoleh di luar negeri dinilai lebih tinggi. Mengingat lulusan dari negara lain dipandang cerdas, berpikiran terbuka, dan terampil berbahasa. Kemudian, jika dibandingkan dengan lulusan dalam negeri, diharapkan memiliki kesuksesan finansial yang lebih besar. Namun, istilah "lulusan luar negeri" mengacu pada lulusan asing dari institusi terkenal atau yang memiliki peringkat global tertinggi. Dengan kata lain, kualitas CEO sebagian besar dipengaruhi oleh peringkat universitas daripada bidang studinya. Dalam penelitian Darmadi (2013) menjelaskan bahwa CEO yang berpendidikan di universitas bergengsi memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan dianggap CEO memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Sedangkan dalam penelitian Rinawati (2017) menemukan bahwa area pendidikan CEO tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Berdasarkan penjabaran diatas bahwa hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H₂: Area Pendidikan CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA.

2.4.3 Gender CEO terhadap ROA

Kesulitan gender tetap menjadi karakteristik manajerial yang menarik untuk diteliti. Disparitas *gender* dapat mempengaruhi keberhasilan individu di tempat kerja, menurut penelitian sebelumnya. Menurut penelitian Hasina & Bernawati (2021) *gender* berdampak pada seberapa baik kinerja sebuah perusahaan. Menurut peneliti, orang menganggap CEO wanita sebagai pengolah informasi yang menyeluruh dan terperinci. Proses pengambilan keputusan pasti akan dipengaruhi oleh pemrosesan yang dilakukan oleh CEO pria dan wanita, dan keputusan yang diambil oleh CEO pria dan wanita dapat berdampak pada kinerja keuangan perusahaan.

Kinerja perusahaan tidak terpengaruh oleh kehadiran perempuan di dewan direksi (Jannah, 2017). Diyakini bahwa kurangnya relevansi ini disebabkan oleh proporsi perempuan Indonesia yang sangat rendah, yang terlalu lemah untuk memiliki dampak langsung yang signifikan. Selain itu, sebelum membuat keputusan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, jenis kelamin CEO tidak akan berdampak pada kinerja tersebut. Akibatnya, tidak dapat secara langsung mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Dalam penelitian Jannah (2017) dan Khan *et al* (2021) menjelaskan bahwa berdasarkan *gender* untuk CEO wanita berpengaruh pada kinerja perusahaan. Sedangkan menurut penelitian Prasetyo *et al* (2021) dan Hasina & Bernawati (2021) menjelaskan CEO wanita tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Berdasarkan penjabaran diatas bahwa hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

H₃: *Gender* CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA.

2.4.4 Karakteristik CEO terhadap ROA dimoderasi GI

GI merupakan salah satu cara maju untuk memperoleh dukungan kebijakan yang kuat. Penelitian Zhang *et al.* (2019) menjelaskan bahwa BUMN akan mendapatkan keuntungan dari pengaruh signifikan GI terhadap kinerja perusahaan karena dana yang diberikan dari pemerintah dan manfaat ekonomi berkelanjutan. Dimana GI ini didorong dengan tekanan ekonomi dan sosial. Hal ini dikarenakan pertumbuhan ekonomi

berkelanjutan dan sumber daya internal dan eksternal mendukung serta mempromosikan untuk adanya GI perusahaan (Zhang *et al.*, 2019). Dalam penelitian Witjaksono & Amir (2022) bahwa strategi inovasi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh signifikan dengan *green product innovation* dan *green process innovation* terbaik. Hal ini merekomendasikan bahwa pemilik dan manajemen perusahaan harus mengadopsi kewirausahaan berbasis inovatif (*product innovation, technological innovation, distribution dan market innovation*) yang dapat membawa kinerja pengembalian tinggi penjualan dan laba selama periode waktu tertentu.

Selain itu, direkomendasikan juga bahwa wirausahawan harus menerapkan strategi orientasi inovatif wirausaha dalam prosesnya, metode, praktik dan kegiatan pengambilan keputusan perusahaan dengan tujuan mencapai kinerja yang diharapkan (Witjaksono & Amir, 2022). Dimana GI berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dimana GI terdiri dari *green product innovation* dan *green proces innovation* (Sari & Handayani, 2020). Salah satu upaya hemat listrik, penggunaan listrik dan sumber daya yang didaur ulang dalam biaya produksi serta pembelian bahan dasar. Hal ini dikarenakan beban produksi yang turun sehingga beban operasional turun juga. Selisih dari penurunan beban operasional dapat diakui sebagai laba meningkat. Beberapa peneliti seperti Bahta *et al.* (2020); Hasina & Bernawati (2021); Przychodzen & Przychodzen (2015); Sari & Handayani (2020); Zhang *et al* (2019); Zhou *et al* (2019) dan Witjaksono dan Amir (2022) bahwa GI berpengaruh pada kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Rezende *et al* (2019) bahwa GI tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Selain itu dalam penelitian Budi & Sundiman (2021) dan Sari & Handayani (2020) untuk *Green Process Innovation* tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Seseorang dapat mencapai potensi dirinya dan memperoleh kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang dibutuhkannya melalui pendidikan (Rinawati, 2017). Pengetahuan, bakat, dan pengalaman

seseorang akan semakin kompleks semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuhnya. Dengan begitu CEO yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang lebih besar akan menjalankan profesinya lebih efektif daripada mereka yang berpendidikan lebih rendah. Menurut Darmadi (2013) mendukung bahwa tingkat pendidikan penting bagi CEO bahwa dijelaskan bahwa CEO yang berpendidikan di universitas bergengsi menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Dalam hasil penelitian Rinawati (2017) dan Sudana & Dwiputri (2018) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif akan inovasi-inovasi dan ide-ide baru untuk strategi bagi perusahaan. CEO yang memiliki tingkat pendidikan semakin tinggi cenderung dalam pengambilan keputusan lebih lama karena memiliki kemampuan kognitif atau analisa terhadap kasus-kasus yang terjadi lebih baik dan *detail* (Rinawati, 2017).

Selain itu, menurut Zhou *et al* (2021) bahwa CEO yang berpendidikan tinggi akan lebih menghargai manajemen hijau, dan produksi hijau efisiensi tinggi karena mereka akan memainkan peran penting dalam operasi manajemen karena profesional mereka akan pengetahuan dan pengalaman serta kemampuan analisis. Sehingga CEO berpendidikan tinggi akan memiliki kesadaran lingkungan dan mendorong GI untuk perkembangan keberlangsungan dan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dalam hal ini, jika CEO memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka lebih banyak memiliki ide dan inovasi baru bagi perusahaan. Seperti GI, dimana inovasi ini memiliki konsep dengan tujuan meningkatkan produk, efisiensi biaya dan mengurangi dampak negatif pada lingkungan internal maupun eksternal (Putri Fabiola & Khusnah, 2022).

Seperti penelitian Erlim & Juliana (2017); Jannah (2017); Rinawati (2017); Saidu (2019); Setiawan & Gestanti (2018); Sudana & Dwiputri, 2018) dan Hasina & Bernawati (2021) bahwa tingkat pendidikan CEO dalam sebuah perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Didukung dengan penelitian Zhou *et al* (2021) bahwa tingkat pendidikan yang tinggi berpengaruh pada GI. CEO yang

dipromosikan ke posisi tersebut memiliki beberapa bentuk keunggulan dibandingkan orang-orang sezamannya (Saidu, 2019). Dengan begitu dasar dalam pemilihan CEO penuh dengan pertimbangan seperti pendidikan CEO. Seperti yang diketahui latar belakang pendidikan pada CEO berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dari beberapa variasi dalam pendidikan khususnya pascasarjana dalam bidang bisnis adalah bergelar MM (*Magister Management*) dan MBA (*Master of Business Administration*). Menurut Setiawan & Gestanti (2018) bahwa sebagian besar universitas luar negeri memberikan gelar MBA sedangkan di Indonesia bergelar MM. Selain itu pertimbangan pemilihan CEO dengan kewarganegaraan CEO dari negara asal atau asing (Kaur & Singh, 2018). Dengan alasan bahwa CEO asing mungkin tidak berpengalaman dalam peraturan dan regulasi nasional serta manajemen pribumi yang normal (Kaur & Singh, 2018). Selain itu menurut Khan *et al.* (2021) bahwa CEO dari negara asing memiliki peluang dan keunggulan dalam jaringan internasional. Menurut Darmadi (2013) mengatakan kualitas CEO didukung dengan lulusan universitas bergengsi dan dinegara maju.

Hal ini dapat diartikan bahwa lulusan di universitas bergengsi dan di luar negeri yang dimana negara maju akan menciptakan kualitas CEO yang baik. Seperti yang disampaikan Gottesman dan Morey (2006) dalam Darmadi (2013) bahwa CEO bergelar MBA lebih menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu latar belakang lulusan luar negeri menjadi pertimbangan mendapatkan pekerjaan dan pengalaman (Pranoto & Narsa, 2021). Area pendidikan menjadi faktor penting pemimpin perusahaan jika lulusan luar negeri. Kemungkinan pengambilan keputusan akan berbeda atau bahkan memiliki pemikiran berbeda yang membuat perburuk kinerja perusahaan (Rinawati, 2017). Dalam hal ini bahwa area pendidikan akan berpengaruh dalam penentuan strategi dari kebijakan CEO untuk inovasi hijau. Dimana CEO akan lebih memiliki jaringan internasional, wawasan yang luas, pola pikir yang berbeda dan dapat menerapkan ide-ide lingkungan dari luar negeri pada Indonesia pada perusahaan manufaktur

guna meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Prasetyo *et al.* (2021) CEO asing atau dapat dibidang berpendidikan diluar negeri ini berpengaruh dengan kinerja perusahaan. Selain itu menurut Zhou *et al* (2021) bahwa heterogenitas dalam karakteristik CEO bahwa memiliki latar belakang pendidikan di luar negeri akan membuat promosi CEO dan berpengaruh dalam GI.

Partisipasi perempuan dalam manajemen puncak masih relatif rendah, meskipun kita telah mengetahui bahwa *gender* secara signifikan mempengaruhi bagaimana pemimpin akan mengeksekusi perusahaan. Akibatnya, *gender* saat ini merupakan aspek yang paling signifikan jika dibandingkan dengan kualitas lainnya. Pria dan wanita sering kali memiliki prioritas yang berbeda saat membuat keputusan. Kemampuan perempuan tidak lebih unggul dari laki-laki karena bias gender yang dianggap kurang dipercaya (Hasina & Bernawati, 2021). Selain itu Goodnest (1994) dalam Hasina & Bernawati (2021) menyatakan wanita memiliki kemampuan dalam hal menjalin hubungan dengan dunia luar, informasi konsumen, pasar, tuntutan bisnis, dan keputusan. Wanita membuat keputusan yang lebih baik daripada pria sebagai hasilnya. Oleh karena itu, perempuan dianggap kurang dihargai dan dipandang kurang percaya, terutama dalam hal keterampilan manajemen dan negosiasi di tempat kerja. Namun karena kesetaraan gender, kesenjangan gender yang ada menjadi tertutup. Beberapa negara telah memberlakukan kesetaraan *gender*, termasuk Indonesia.

Disini CEO terkait *gender* apa pun memiliki tanggungjawab yang sama dan keputusan mereka berdampak pada kinerja perusahaan. Namun, perbedaan secara fisik bahwa laki-laki lebih kuat dari pada perempuan. Perbedaan mendasar pada sifat mereka yakni perempuan lebih sifat lemah lembut, konservatif, *risk averse*, ini dikarenakan sikap perempuan lebih hati-hati dalam setiap menghadapi masalah, sikap hati-hati ini terjadi akibat *stereotype, stereotype* di sini adalah menempatkan wanita sebagai makhluk lemah, makhluk yang perlu dilindungi, jadi dengan adanya julukan tersebut membuat wanita menjadi lemah, kurang hati-hatian karena mereka merasa

untuk dilindungi (Jannah, 2017). Hasil penelitian sebelumnya bahwa gender tidak berpengaruh dalam kinerja perusahaan dengan alasan bahwa sampel CEO perempuan sedikit sehingga tidak dapat berpengaruh (Prasetyo *et al.*, 2021). Berbanding terbalik dengan penelitian Khan *et al.* (2021) bahwa dalam masa kritis di perusahaan CEO wanita setidaknya tiga berdampak signifikan pada perusahaan dengan inovasi dengan kreativitasnya dan strategi perusahaan. Dalam hal penelitian ini CEO perempuan akan lebih meningkatkan inovasi hijau dan kreativitas dalam strategi perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam penelitian Jannah (2017) dan Khan *et al* (2021) menjelaskan bahwa berdasarkan *gender* untuk CEO wanita berpengaruh pada kinerja perusahaan. Sedangkan menurut penelitian Prasetyo *et al* (2021) dan Hasina & Bernawati (2021) menjelaskan CEO wanita tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Didukung juga dengan penelitian Hasina & Bernawati (2021) bahwa *gender* CEO yaitu wanita berpengaruh pada kinerja perusahaan yang di mediasi oleh inovasi.

Dalam hal ini Karakteristik CEO akan mendapatkan keuntungan karena meningkatkan kinerja perusahaan dari strategi dengan GI pada perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis keempat, kelima dan keenam adalah sebagai berikut:

- H₄: Tingkat Pendidikan CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA dimoderasi GI
- H₅: Area Pendidikan CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA dimoderasi GI
- H₆: *Gender* CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA dimoderasi GI