



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN ANTARA LEMBAGA PENGARAH WANITA, MEKANISME URUS TADBIR DALAMAN DAN KOS AGENSI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

FARISSHA BINTI ALLUWI

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2018



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji kehadiran lembaga pengarah wanita serta mekanisme tadbir urus korporat terhadap kos agensi yang memberi tumpuan kepada ciri-ciri ahli lembaga pengarah dan ciri-ciri jawatankuasa audit seperti saiz, ahli-ahli bebas, mesyuarat, pengetahuan tentang kewangan dan kualiti. Kajian ini menggunakan sampel sebanyak 150 buah syarikat yang tersenarai di Bursa Malaysia pada tahun 2010 sehingga tahun 2013 bagi sektor perdagangan dan perkhidmatan. Berdasarkan kajian-kajian lepas, kajian ini menggunakan dua proksi kos agensi iaitu, nisbah penggunaan aset (AUR) dan nisbah perbelanjaan (ER). Hasil kajian empirikal ini menunjukkan *R-square* bagi model AUR adalah 0.067 dan 0.074 bagi model ER. Bagi model AUR, saiz lembaga pengarah ($\beta = -0.056$, $t = -1.857$), CEO dualiti ($\beta = -0.032$, $t = -0.640$), dan lembaga pengarah bebas ($\beta = -0.123$, $t = -2.277$) mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kos agensi. Manakala bagi model ER, keputusan menunjukkan lembaga pengarah wanita ($\beta = -0.199$, $t = -6.852$), saiz jawatankuasa audit ($\beta = -0.098$, $t = -2.129$) dan kualiti audit ($\beta = -0.087$, $t = -2.093$) mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kos agensi. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa, kehadiran lembaga pengarah wanita dan mekanisme urus tadbir yang baik dapat mengurangkan kos agensi. Dapatan kajian adalah konsisten bagi kedua-dua model. Tambahan itu, kajian ini memberi kesan kepada syarikat korporat dan pembuat dasar dengan cara yang positif. Dengan adanya kajian ini, ia dapat membantu sesebuah syarikat dalam mempraktikkan amalan-amalan tadbir urus korporat dengan baik dan menjadi rujukan dalam penubuhan dasar-dasar syarikat atau dasar kewangan dalam mengurangkan kos agensi sesebuah syarikat.

Kata kunci : lembaga pengarah wanita, kos agensi, nisbah penggunaan aset, nisbah perbelanjaan





FEMALE BOARD DIRECTORS, INTERNAL GOVERNANCE MECHANISM AND AGENCY COST

ABSTRACT

This paper aims to investigate the presence of female board directors and corporate governance mechanisms on agency cost focusing on board of director and audit committee characteristics such as size, independent members, meeting, financial literacy and quality. The samples used in this study were from 150 companies listed in Bursa Malaysia during the year 2010 until 2013 for the trade dan services sector. Based on the extensive previous literature review, this study applied two agency cost proxies, which are asset utilization ratio (AUR) and expense ratio (ER). Empirical result reveals that R-square for AUR model is 0.067 and 0.074 for ER model. For AUR model, size of board directors ($\beta = -0.056$, $t = -1.857$), CEO Duality ($\beta = -0.032$, $t = -0.640$) and independent directors ($\beta = -0.123$, $t = -2.277$) show a negative significant relationship to agency cost. Meanwhile for (ER) model, the results show that female board directors ($\beta = -0.199$, $t = -6.852$), size of audit committee ($\beta = -0.098$, $t = -2.129$) and audit quality ($\beta = -0.087$, $t = -2.093$) has a negative significant relationship with agency cost. As a conclusion, the present of female board directors and good corporate governance mechanisms can reduce the agency cost. The findings are consistent for both models. Futhermore, this research is relevance for corporate companies and policy makers in a positive way. Therefore, it can help a company in practicing good corporate governance practices and being a reference in the establishment of company policies or monetary policies in reducing agency costs.

Keywords : female board directors, agency cost, asset utilization ratio (AUR), expense ratio (ER)





KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	xi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii
SENARAI SINGKATAN	xiv



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	11
1.3	Pernyataan Masalah	13
1.4	Tujuan Kajian	15
1.5	Objektif Kajian	16
1.6	Persoalan Kajian	16
1.7	Hipotesis Kajian	17
1.8	Kerangka Konseptual	18



1.9	Sumbangan Penyelidikan	18
1.9.1	Sumbangan Dari Segi Teori	19
1.9.2	Sumbangan Dari Segi Kaedah	21
1.9.3	Sumbangan Dari Segi Praktikal	22
1.10	Batasan Kajian	25
1.11	Definisi Operasi	26
1.11.1	Lembaga Pengarah	26
1.11.2	Kos Agensi	28
1.11.3	Tadbir Urus Korporat	29
1.12	Struktur Kajian	30
1.13	Kesimpulan	31

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	32
2.2	Teori Agensi	33
2.3	Teori Dimensi Budaya Hofstede	36
2.4	Teori Pergantungan Sumber	41
2.5	Kos Agensi	44
2.6	Urustadbir Korporat Secara Umum	49
2.6.1	Lembaga Pengarah	50
2.6.2	Jawatankuasa Audit	57
2.6.3	Kualiti Audit	58
2.6.4	Pemegang Saham	61

2.7	Peranan Lembaga Pengarah	61
2.8	Kepentingan Pengarah Wanita	66
2.9	Jumlah Pengarah Wanita yang Ideal	70
2.10	Kajian Berkaitan dengan Pengarah Wanita	78
2.10.1	Pengarah Wanita dan Kos Agensi	78
2.10.2	Pengarah Wanita dan Prestasi Syarikat	80
2.10.3	Pengarah Wanita dan “Earning Management”	85
2.11	Pembangunan Hipotesis	88
2.11.1	Lembaga Pengarah Wanita	89
2.11.2	Saiz Lembaga Pengarah	90
2.11.3	Ketua Pengawai Eksekutif dualiti	92
2.11.4	Lembaga Pengarah Bebas	95
2.11.5	Saiz Jawatankuasa Audit	98
2.11.6	Mesyuarat Jawatankuasa Audit	100
2.11.7	Kualiti Audit	102
2.11.8	Pengarah Wanita dan Mekanisme Urus Tadbir Korporat	104
2.12	Kesimpulan	106

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	107
3.2	Kaedah Penyelidikan	108
3.3	Pengukuran	110
3.3.1	Pengukuran Kos Agensi	110



3.3.2	Pengukuran Lembaga Pengarah Wanita	113
3.4	Pembolehkan Kawalan	114
3.5	Pembentukan Model	115
3.6	Populasi dan Sampel	117
3.7	Pemboleh Ubah Bersandar dan Tidak Bersandar	117
3.7.1	Pemboleh Ubah Bersandar – Kos Agensi	118
3.7.2	Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	122
3.8	Data dan Analisis Statistik	123
3.8.1	Statistik Deskriptif	124
3.8.2	Analisis Korelasi	124
3.8.3	Regresi Linear	125
3.8.4	Regresi Robust	126
3.9	Kesimpulan	127



BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	128
4.2	Statistik Deskriptif	129
4.3	Korelasi Pearson	134
4.4	Regresi Linear	140
4.4.1	Analisis Regresi AUR	140
4.4.2	Analisis Regresi ER	148
4.5	Regresi Robust	156
4.5.1	Regresi Robust AUR	156
4.5.2	Regresi Robust ER	159



4.6	Interaksi Lembaga Pengarah Wanita dan Mekanisme Urus Tadbir Korporat	162
4.7	Kesimpulan	166

BAB 5 KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	167
5.2	Perbincangan	168
5.2.1	Lembaga Pengarah Wanita dan Kos Agensi	170
5.2.2	Saiz Lembaga Pengarah dan Kos Agensi	172
5.2.3	CEO Dualiti dan Kos Agensi	174
5.2.4	Lembaga Pengarah Bebas dan Kos Agensi	177
5.2.5	Saiz Jawatankuasa Audit dan Kos Agensi	179
5.2.6	Mesyyuarat Jawatankuasa Audit dan Kos Agensi	180
5.2.7	Kualiti Audit dan Kos Agensi	181
5.2.8	Interaksi di antara Pengarah Wanita dan Mekanisme Urus Tadbir Korporat	183
5.3	Implikasi Kajian	185
5.4	Limitasi Kajian	187
5.5	Cadangan Kajian	188
5.6	Penutup	189

RUJUKAN		190
----------------	--	-----



SENARAI JADUAL

No. Jadual

Muka Surat

2.1	Perbezaan di antara Feminin dan Maskulin berdasarkan Teori Hofstede	39
3.1	Definisi Pemboleh Ubah Kawalan	115
3.2	Definisi Pemboleh Ubah Bersandar	122
3.3	Definisi Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	122
4.1	Statistik Deskriptif	133
4.2	Korelasi Pearson	139
4.3	Regresi Linear (AUR)	147
4.4	Regresi Linear (ER)	155
4.5	Regresi Robust (AUR)	158
4.6	Regresi Robust (ER)	161
4.7	Kesan Pembolehubah Interaksi AUR dan ER	164
5.1	Ringkasan Hasil Dapatan Kajian	169





SENARAI RAJAH

No. Rajah

Muka Surat

1.1	Kerangka Konseptual bagi “Lembaga Pegarah Wanita dan Kos Agensi”	18
2.1	Tiga jenis kos agensi	44



**SENARAI SINGKATAN**

ABN	Asia Broadcasting Network
ACMEET	Mesyuarat Jawatankuasa Audit
ACSIZE	Saiz Jawatankuasa Audit
AUR	Nisbah Penggunaan Aset
BIG4	Kualiti Audit
BNM	Bank Negara Malaysia
BODSIZE	Saiz Lembaga Pengarah
CEO	Ketua Pengawai Eksekutif
DUAL	CEO Dualiti
ER	Nisbah Perbelanjaan
FMSIZE	Saiz Firma
GMS	Mesyuarat Agung Pemegang Saham
JUSA	Jawatan Utama Sektor Awam
LEV	Hutang
NIEW	NAM Institue for Empower of Women
NGO	Pertubuhan Bukan Kerajaan
NUS	Universiti Nasional Singapura
PERBODIND	Lembaga Pengarah Bebas
PERFEMALEBOD	Lembaga Pengarah Wanita
PKW	Pusat Kepimpinan Wanita
ROA	Pulangan Atas Aset
SOX	Akta Sarbane-Oxley
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ε	error





BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Lebih sedekad yang lalu, isu kepelbagaian jantina dalam lembaga pengarah dan pengurusan atasan telah mendapat perhatian yang meluas dalam penulisan akademik dan akhbar. Kebelakangan ini, beberapa kajian (Thiruvadi dan Huang, 2011) telah mengkaji mengenai ‘siling kaca’ (*glass ceiling*) yang menghalang kemajuan lebih ramai wanita yang berkecenderungan di dalam hierarki organisasi disebabkan oleh beberapa bentuk diskriminasi.





Antara bentuk diskriminasi tersebut adalah terdapat halangan yang membataskan kebolehan wanita untuk menyerlahkan potensi diri mereka. Walaupun keupayaan wanita tidak dapat disangsikan tetapi hakikatnya wanita harus menempuh pelbagai ujian dan rintangan sebelum sampai ke titik penghujung dan berada dalam keadaan selesa.

Selain itu, tanggungjawab menyeimbangkan antara keluarga dan kerjaya turut menjadi halangan wanita menjadi pemimpin. Menyentuh mengenai ramalan terhadap masa depan wanita sebagai pemimpin, Pengarah Pusat Kepimpinan Wanita (PKW) menyatakan bahawa matlamat itu akan terlaksana berikutan peranan aktif dimainkan pemimpin dan pertubuhan bukan kerajaan (NGO) termasuk persatuan serta pertubuhan wanita dalam pelbagai bidang. Kini, semakin ramai wanita berpendidikan tinggi dan mereka bukan sahaja cukup ilmu tetapi lebih berfikiran terbuka. Justeru, kepimpinan hari ini perlu menggunakan pendekatan sesuai supaya generasi akan datang bersedia memikul tugas sebagai pemimpin dan memajukan diri, keluarga, masyarakat dan organisasi.

Seterusnya, perbezaan gaya kepimpinan. Ciri-ciri kepimpinan adalah berbeza antara lelaki dan wanita menyebabkan perlunya gandingan dan bukannya monopoli. Gaya pimpinan wanita amat berbeza dengan lelaki. Kepimpinan lelaki dianggap lebih terkawal, berpusat dan memerintah manakala wanita lebih menekankan kepada dialog, bersemuka, pertimbangan emosi dengan memberikan sentuhan kemanusiaan di ruang kerja (Jerry, Liu dan Lan, 2011). Walaubagaimanapun, apabila disebut pemimpin, yang muncul adalah bayangan lelaki (Rosanne dan Stephen, 2011). Kayu ukur yang digunakan bagi menentukan keberkesanan pemimpin adalah berasaskan sifat dan tingkah laku lelaki





(Emilia dan Sami, 2010). Apabila tingkah laku pemimpin wanita seperti lelaki yang sering menggunakan gaya '*command and control*', maka ia dianggap tidak berkesan kerana ini bertentangan dengan peranan berasaskan jantina dan jangkaan masyarakat. Sebaliknya, apabila lebih feminin mereka juga dianggap tidak menunjukkan ciri-ciri pemimpin yang berkesan.

Selain itu, ahli lembaga pengarah korporat masih lagi tidak dipelbagaikan dari segi jantina. Menurut lembaga pengarah di dalam Laporan Turbulent Times (Hedrick & Struggles International, Inc. 2009), satu dalam tiga syarikat di Eropah tidak mempunyai ahli lembaga pengarah wanita (46% pada tahun 2005 dan 54% pada tahun 2003). Menurut Bancian Penyertaan Wanita New Zealand (Suruhanjaya Hak Asasi Manusia 2008), 60 daripada 100 syarikat di Pasaran Saham New Zealand tidak mempunyai wanita dalam lembaga pengarah mereka.

Isu wanita dalam lembaga pengarah korporat dengan jelas telah mendapat perhatian yang meluas lebih sedekad yang lalu, dengan itu persoalan utama adalah sama ada kehadiran wanita di dalam lembaga pengarah menyumbang kepada lembaga pengarah yang positif dan juga prestasi korporat (Nirosha dan Stuart, 2011). Kepelbagaian jantina boleh meningkatkan tingkah laku inovatif dalam lembaga pengarah kerana pelbagai perspektif mungkin muncul apabila ahli pengarah lembaga berbeza dari segi jantina (Campbell dan Minguez-Vera, 2008).





Menurut Meredith, Bernadi dan Bosco (2013) pula, bilangan wanita dalam lembaga pengarah korporat telah meningkat pada tahun-tahun kebelakangan ini, namun angka itu masih lagi rendah. Penyelidikan sebelum ini (Carter et al, 2003) mendapati bahawa memiliki sekurang-kurangnya seorang wanita dalam lembaga akan membawa kejayaan kepada syarikat adalah sesuatu yang mengejutkan. Hal ini kerana angka tersebut tidak bertambah dengan ketara, terutama berikutan skandal korporat dan tindakan pengawalan yang baru dicipta.

Menurut Ho Wah Foon (2017), seperti yang dilaporkan dalam *The Star Online*, menyatakan bahawa syarikat tersenarai awam utama (PLC) telah mengambil perhatian mengenai agenda kerajaan untuk mencapai sasaran sekurang-kurangnya 30% wanita di lembaga pengarah mereka menjelang tahun 2020, selepas pengumuman Perdana Menteri pada bulan Julai. Kumpulan yang mewakili pelabur dan PLC telah bertindak positif terhadap pernyataan Perdana Menteri Datuk Seri Najib Tun Razak. Sejak tahun 2011, pentadbiran Datuk Seri Najib telah memberi perhatian dalam profil jantina di pengurusan atasan. Malah, banyak penyelidikan telah membuktikan bahawa pandangan dan pengalaman dalam kepelbagaian jantina dapat mewujudkan keputusan yang lebih baik.

Di samping itu, kerajaan juga akan mengukuhkan kenyataan dalam menggerakkan agenda tersebut ke hadapan. Malaysia sekarang berada di bawah sasaran di dalam inisiatif ini, yang kini digunakan secara meluas oleh United Kingdom, New Zealand dan Australia. Sehingga 30 September 2017, jumlah penyertaan wanita dalam lembaga pengarah bagi 100 syarikat teratas PLC dengan permodalan pasaran adalah 19.1%. Bagaimanapun,





masih terdapat 14 syarikat di kalangan 100 syarikat teratas PLC tanpa pengarah wanita sekurang-kurangnya seorang.

Satu dekad sudah berlalu sejak kejatuhan Enron dan keperluan untuk membuat keputusan beretika, ketelusan dan tanggungjawab sosial korporat telah berkembang dengan ketara. Peningkatan tahap kehadiran wanita berkait dengan peningkatan semangat kesusilaan dalam sesebuah syarikat. Walaupun pernyataan tersebut hanya menunjukkan beberapa manfaat terhadap kehadiran wanita dalam lembaga pengarah, ia adalah penting untuk terus meningkatkan jumlah wanita dalam lembaga pengarah bagi memastikan syarikat berfungsi pada tahap yang paling maksimum (Meredith B. Larkin et al., 2013).



Pengarah korporat wanita menyumbangkan kemahiran yang berbeza di dalam sesebuah lembaga pengarah (Brown et al. 2002), yang membawa kesan positif bagi sesebuah firma. Kehadiran wanita dalam lembaga pengarah juga memberi isyarat positif kepada kedua-dua komponen iaitu komponen dalaman dan luaran (Bernardi et al 2006; Dalton dan Daily 2003).

Selain itu, firma yang mempunyai wakil wanita dalam lembaga pengarah cenderung untuk menjadi lebih pemurah dalam sifat dermawan korporat (Williams 2003), mempunyai persekitaran kerja yang positif (Bernardi et al. 2006), dan mempunyai lebih penglibatan dalam lembaga pengarah (Pearce dan Zahra 1991). Manakala bagi sektor perkhidmatan, mereka mempunyai reputasi yang lebih baik di mata pengurus lain dan penganalisis pasaran saham (Brammer et al. 2009). Terdapat juga hubungan yang positif





antara prestasi firma dan peratusan wanita di dalam lembaga pengarah (Campbell dan Minguez-Vera 2008; Carter et al. 2003; Francoeur et al. 2008). Ini dapat disimpulkan bahawa kehadiran lembaga pengarah wanita dapat memberi manfaat kepada sesebuah firma serta memberi kesan positif terhadap prestasi firma.

Menurut Johanne (2009), semasa kejatuhan Enron, hanya 12.4% wanita memegang jawatan pengarah dalam lembaga pengarah di syarikat Fortune 500 di US (Catalyst, 2001), manakala di UK sebanyak 6.4%, 9.1% di Norway (Grosvold et al. 2007) dan 9.8% pengarah wanita di 500 syarikat di Kanada Post (Catalyst, 2001a). Berikutan skandal ini, tadbir urus korporat telah mula mengambil inisiatif untuk menangani isu-isu lembaga pengarah bebas, komposisi, struktur dan demografi.



Di samping itu, pengenalan kepada akta Sarbanes-Oxley 2002 di Amerika Syarikat dan di Norway telah memutuskan untuk menggubal undang-undang bagi meningkatkan penglibatan wanita di dalam lembaga pengarah (Thomson, 2005; Ramirez, 2003; Terjesen dan Singh, 2008). Pembaharuan di dalam tadbir urus korporat juga secara khususnya menekankan kesan yang positif terhadap wanita yang mempunyai bakat yang amat diperlukan oleh syarikat, berpengalaman dan wanita yang mempunyai perspektif tersendiri (Tyson, 2003; Erhardt et al, 2003; Carter et al, 2001). Ahli-ahli politik dan industri persekutuan juga meningkatkan langkah dengan menarik minat firma-firma terhadap kepelbagaian jantina dan mempertimbangkan kelayakan wanita di dalam lembaga pengarah (Kurylko, 2005; Moyer, 1998; Terjsen dan Singh, 2008; Higgs, 2003). Ini dapat disimpulkan bahawa tadbir urus korporat menekankan penglibatan wanita dan





kepelbagaian jantina di dalam lembaga pengarah dalam memberi kesan positif terhadap prestasi sesebuah firma.

Di Malaysia, seperti yang dilaporkan dalam akhbar Berita Harian bertarikh 28 Jun 2011, sektor korporat dan institusi berkanun perlu memiliki sekurang-kurang 30 peratus wanita dalam peringkat pembuat keputusan selaras dengan pengiktirafan kerajaan kepada golongan wanita yang berperanan penting dalam pembangunan dan kesejahteraan negara. Dasar ini diputuskan pada 24 Jun 2011, yang memberi tempoh peralihan selama lima tahun sehingga 2016 kepada sektor korporat dan institusi berkanun untuk meningkatkan bilangan wanita sebagai ahli lembaga pengarah dan memegang jawatan tertinggi di syarikat masing-masing.



Ketika mengumumkan dasar tersebut, Datuk Seri Najib berkata, tempoh peralihan selama lima tahun tersebut adalah munasabah dan beliau berharap ia dilihat sebagai satu notis kepada pihak terbabit untuk mengambil tindakan proaktif serta progresif bagi mencapai matlamat yang ditetapkan. Dasar itu juga dapat menjadi pemangkin kepada langkah mencapai kesaksamaan jantina dalam sektor korporat. Datuk Seri Najib juga berkata,

“Selain memastikan kepakaran, daya saing dan daya kepimpinan wanita dioptimumkan, ia menjurus kepada kepelbagaian dan keterangkuman sebagai lembaga pengarah”





Di dalam akhbar Berita Harian itu juga melaporkan bahawa ketika ini hanya 91 orang atau 13 peratus wanita dilantik sebagai ahli lembaga pengarah di syarikat Menteri Kewangan (Diperbadankan). Daripada 200 syarikat tersenarai dalam Bursa Malaysia yang dikumpulkan Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat sehingga November 2010 pula, hanya 7.6 peratus wanita dilantik ahli lembaga pengarah. Selain itu, maklumat Bank Negara Malaysia (BNM) menunjukkan hanya 45 orang atau enam peratus wanita dilantik sebagai ahli lembaga pengarah di institusi kewangan sehingga April 2011. Peratusan wanita menyandang Jawatan Utama Sektor Awam (JUSA) juga meningkat kepada 32.3 peratus pada tahun 2010 berbanding 18.8 peratus pada 2004.



05- seperti yang dilaporkan dalam akhbar Berita Asia Broadcasting Network (ABN) bertarikh 13 Disember 2012 berkata,

“Wanita merangkumi separuh daripada tenaga kerja dalam sesebuah ekonomi. Penggunaan sumber tenaga berbakat yang berkesan adalah pemacu utama untuk berdaya saing. Malaysia merupakan satu-satunya negara di rantau Asia Pasifik yang menetapkan polisi meningkatkan perwakilan wanita dalam membuat dasar dan lembaga pengarah di syarikat-syarikat tersenarai awam.”

Di dalam akhbar Berita ABN itu juga melaporkan bahawa kerajaan akan menetapkan sasaran 30% perwakilan wanita bagi membuat dasar dan lembaga korporat menjelang tahun 2016. Melalui agensi kementerian perdana menteri, NAM Institute for Empower of Women (NIEW) telah memperkenalkan program yang bertujuan menyediakan wanita berkecayaan dan berpotensi untuk memegang jawatan pengarah di syarikat-syarikat tersenarai di Malaysia. Program itu mengandungi satu set modul





komprehensif termasuk penilaian persediaan lembaga secara online dan bimbingan persediaan bagi lembaga pengarah dan latihan untuk pengetahuan dan kemahiran.

Baru-baru ini, satu kajian antarabangsa mendapati Malaysia menduduki tangga teratas dalam kepelbagaian gender pada peringkat pengurusan kanan di rantau Asia Pasifik. Hal ini dilaporkan di dalam Berita Harian pada 28 Februari 2015 yang bertajuk ‘Wanita Malaysia tinggi bakat kepimpinan’. Kajian atas talian yang dijalankan oleh firma pembekal pekerja, Kelly Services di seluruh Asia Pasifik itu mendedahkan wanita Malaysia memiliki kebolehan dan bakat kepimpinan cenderung mengatasi lelaki dalam senarai kepelbagaian gender.



Selain itu, ia juga mendapati, sebanyak 28 peratus tenaga kerja wanita atau kira-kira satu perempat wanita Malaysia menguasai kerjaya pengurusan tertinggi (memegang satu daripada lima jawatan tertinggi dalam sesebuah syarikat). Ia mengatasi Hong Kong (23 peratus), Singapura (21.5 peratus), China (21 peratus), India (sembilan peratus) dan Jepun (lapan peratus).

Timbalan Naib Presiden Kanan Kelly Services (Asia Pasifik), Natalia Shuman, berkata Malaysia juga menyokong kenaikan pangkat dan memberi peluang kepada pekerja wanita dalam organisasinya berbanding negara lain seperti Hong Kong, Singapura dan China.





“Hasil kajian itu juga mendapati Malaysia peneraju serantau dalam mempercepatkan kenaikan pangkat pekerja wanita ke tangga korporat berbanding negara Asia Pasifik lain. Kepelbagaian gender dalam pengurusan syarikat sangat penting. Ketidakeimbangan gender bukan kayu ukuran, sebaliknya memberi impak prestasi positif dalam perniagaan.”

Pada 26 April 2017, Suruhanjaya Sekuriti Malaysia (SC) telah melancarkan Kod Tadbir Urus Korporat Malaysia (MCCG) yang baru. Ini adalah satu set amalan terbaik untuk mengukuhkan budaya korporat berlandaskan akauntabiliti dan ketelusan. MCCG terbaru ini adalah hasil kajian menyeluruh oleh Suruhanjaya Sekuriti Malaysia pada tahun 2016 yang menggambarkan pengajaran dari kegagalan tadbir urus korporat yang lepas dan yang terkini, perubahan dalam struktur pasaran serta keperluan perniagaan dari pihak berkepentingan tempatan dan antarabangsa.



Di samping MCCG, Suruhanjaya Sekuriti juga telah mengumumkan pelan strategik untuk tiga tahun bagi memajukan keutamaan tadbir urus korporat. Salah satu pelan strategik tersebut adalah mengalakkan kepelbagaian jantina di dalam lembaga pengarah. Oleh itu, Suruhanjaya Sekuriti akan bekerjasama dengan kumpulan industri dan pihak berkepentingan untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam lembaga pengarah bagi 100 syarikat teratas di Bursa Malaysia daripada 16.8% pada masa ini, kepada 30% menjelang tahun 2020.





1.2 Latar Belakang Kajian

Satu kajian menunjukkan bahawa lembaga pengarah wanita lebih tekun dan menunjukkan akauntabiliti yang lebih tinggi terhadap pretasi pengurus (Adams and Ferreira 2009). Adam et al. (2010) berpendapat bahawa pengarah wanita lebih cenderung untuk mempamerkan pemikiran bebas, yang mana ianya penting terhadap pengawasan yang berkesan. Ini disokong oleh Carter, Simkins, dan Simpson (2003), menyatakan bahawa pengarah wanita lebih cenderung untuk berdikari dan lebih aktif daripada rakan-rakan lelaki mereka. Oleh itu, kehadiran pengarah wanita boleh meningkatkan pengawasan dan kebebasan lembaga pengarah dan dengan itu meningkatkan pendapatan firma.



Kepelbagaian jantina di dalam lembaga pengarah adalah salah satu isu dalam tadbir urus korporat bagi sesebuah syarikat (GovernanceMetrics International 2010). Tadbir urus korporat merujuk kepada sistem di mana syarikat-syarikat diarah dan dikawal (Campbell dan Mingues-Vera 2008) dan tadbir urus mempunyai kesan langsung ke atas budaya dan proses membuat keputusan sesebuah organisasi. Kepelbagaian jantina dalam bilik lembaga pengarah mempunyai keupayaan untuk meningkatkan keberkesanan lembaga pengarah dan ia mencadangkan bahawa firma perlulah secara aktif membentuk kumpulan professional di mana ia lebih baik di wakili oleh wanita (Adams dan Ferreira, 2009). Memperluaskan pengambilan wanita di dalam lembaga pengarah boleh menyebabkan kumpulan tenaga kerja yang lebih luas dan boleh meningkatkan keberkesanan lembaga pengarah.





Isu perniagaan dalam meningkatkan bilangan lembaga pengarah wanita adalah berdasarkan kepada suatu dapatan bahawa wanita mempunyai bakat yang amat diperlukan dan beberapa faedah strategik dan kewangan di dalam syarikat di mana mereka berkhidmat. Kajian juga menunjukkan bahawa pengarah wanita memberi sumbangan yang berterusan dan berkesan kepada strategi korporat. Secara khususnya, sumbangan mereka dicatatkan dalam penjanaan pendapatan dan pemasaran, penambahbaikan prestasi kewangan dan pengekalan bakat dan pembangunan (Wolfman, 2007; Kanner, 2004; Daily dan Dalton, 2003; Hillman et al, 1998; Adler, 2001; Catalyst, 2007a; Carter et al, 2003; Erhardt et al, 2003).



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Di Malaysia, apabila Datuk Seri Najib mengumumkan bahawa pengarah wanita diminta mengisi sekurang-kurangnya 30% kerusi dalam lembaga pengarah, ini menunjukkan bahawa Malaysia adalah komited dalam memperkasakan tadbir urus korporat. Dengan perletakan pengarah wanita di dalam lembaga pengarah, ianya akan dilihat mampu untuk menambahkan kualiti mekanisma urustadbir korporat yang sedia ada.

Namun begitu, apa yang masih belum pasti adalah sejauh mana pengarah wanita ini mampu menjadi pemantau yang berkesan di dalam lembaga pengarah dan apakah kesan dari kewujudan wanita ini kepada kos agensi. Dengan kata lain, kita tidak mengetahui dengan jelas setakat ini kesan kehadiran wanita terhadap kos agensi firma.





Pelantikan wanita ke dalam lembaga pengarah akan menyebabkan pelbagai kos-kos lain akan wujud dan akan ditanggung oleh sesebuah syarikat. Oleh itu, syarikat perlu mengambil pengarah baru dan usaha bagi mencari pengarah wanita yang sesuai akan mengambil masa. Selain itu, bayaran ganjaran kepada pengarah wanita yang baru dilantik juga menyebabkan kos perbelanjaan syarikat meningkat. Dengan peningkatan kos ini, syarikat perlu mengetahui sama ada pelantikan pengarah wanita tersebut adalah berbaloi atau tidak dengan melihat kepada kemampuannya memantau kos agensi.

1.3 Pernyataan Masalah



05-Bilangan wanita yang diperlukan di dalam lembaga pengarah untuk menggalakkan perubahan telah lama dibahaskan (Meredith et al. 2013). Brown et al. (2002) pula menyatakan bahawa sekurang-kurangnya seorang wanita yang berkhidmat sebagai ahli lembaga pengarah tidak akan memberi kesan ke atas proses atau keputusan syarikat. Ini mungkin disebabkan oleh “kesan halimunan” atau kemungkinan bahawa seorang wanita akan mematuhi rakan-rakan sekerja lelaki tanpa sokongan tambahan. Apabila dua wanita dimasukkan di dalam lembaga pengarah, kemungkinan terdapat beberapa perubahan yang lebih akan terjadi.

Dengan menambah lebih ramai wanita di dalam lembaga pengarah, ia boleh mengurangkan tanggapan terdahulu bahawa wanita bekerja semata-mata untuk menyuarakan pendapat mereka sendiri dan bukannya berbicara bagi pihak syarikat





(Kramer et al. 2007). Dua orang wanita mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mengubah cara kaum lelaki melihat peranan mereka di dalam bilik lembaga pengarah. Namun dua wanita mempunyai suara yang terhad dan kemungkinan untuk mencapai perubahan dalam syarikat itu adalah minimum. Dalam usaha untuk mencapai perubahan ketara di dalam bilik lembaga pengarah dan mempergiatkan tadbir urus korporat, tiga atau lebih wanita diperlukan (Kramer et al. 2007).

Kebanyakan penyelidik tadbir urus korporat telah mengkaji implikasi pengarah wanita berada di bahagian bawah pengurusan pentadbiran (Bilimoria, 2000) dan mendapati peranan dan tanggungjawab pengarah wanita kurang mendapat perhatian. Huse dan Solberg (2006) mendapati pengarah wanita di Sweden dan Norway beranggapan bahawa mereka menghadapi halangan yang besar di dalam bilik lembaga pengarah. Sebaliknya, dalam kajian Elstad dan Ladegard (2010) mendapati bahawa wanita Norway tidak lagi menganggap diri mereka lebih rendah daripada lelaki. Walaubagaimanapun, dapatan kajian ini hanya menunjukkan pandangan wanita, dan bukannya secara realiti (Elstad dan Ladegard, 2010).

Teori agensi menggambarkan hubungan antara pemegang saham sebagai prinsipal dan pengurusan sebagai agen. Pengurusan merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan agensi sebagai *“a contract under which one or more person (the principals) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent”*.





Kos agensi berlaku disebabkan oleh konflik kepentingan di antara pengurus syarikat dengan pemegang saham luaran (Jensen & Meckling 1976). Menurut Erni dan Nur Adiana (2009), pengurus cenderung membuat keputusan yang lebih mementingkan kesejahteraannya berbanding kesejahteraan pemilik. Pengurus dilantik sebagai pekerja oleh pemilik bagi mengurus syarikat dan sepatutnya dalam setiap keputusan pengurus tersebut lebih menekankan kesejahteraan pemilik. Namun, perkara ini tidak selalunya berlaku. Wujud pemisahan fungsi pemilikan dan fungsi kawalan yang menimbulkan masalah agensi. Apabila masalah ini tidak dapat diselesaikan, maka akan wujud kos agensi yang mungkin menurunkan prestasi syarikat.



Oleh itu, satu mekanisme pemantauan yang berkesan adalah diperlukan. Di dalam urustadbir korporat, faktor lembaga pengarah merupakan satu elemen penting dalam mengawal kos agensi, seperti mana yang disarankan di dalam agensi teori. Di dalam urustadbir korporat juga, pelantikan pengarah wanita di harapkan dapat menjadi agen pemantau kos agensi. Oleh sebab itu, kajian ini ingin melihat hubungan antara pengarah wanita, dan ciri-ciri lembaga pengarah dan kos agensi.

1.4 Tujuan Kajian

- i. Mengkaji hubungan di antara peratus lembaga pengarah wanita terhadap proksi kos agensi.
- ii. Mengkaji hubungan antara ciri-ciri lembaga pengarah terhadap kos agensi.





1.5 Objektif Kajian

- i. Mengenalpasti hubungan antara peratus Lembaga Pengarah wanita dan kos agensi firma.
- ii. Menyiasat kesan kehadiran wanita di dalam lembaga pengarah dalam mempengaruhi kos agensi.
- iii. Mengukur hubungan di antara ciri-ciri lembaga pengarah dan prestasi syarikat.

1.6 Persoalan Kajian



- i. Adakah peratus Lembaga Pengarah wanita boleh mengurangkan kos agensi firma?
- ii. Adakah kehadiran wanita di dalam lembaga pengarah mempengaruhi kos agensi?
- iii. Sejauh mana ciri-ciri lembaga pengarah dalam amalan tadbir urus korporat akan memberi kesan kepada kos agensi?





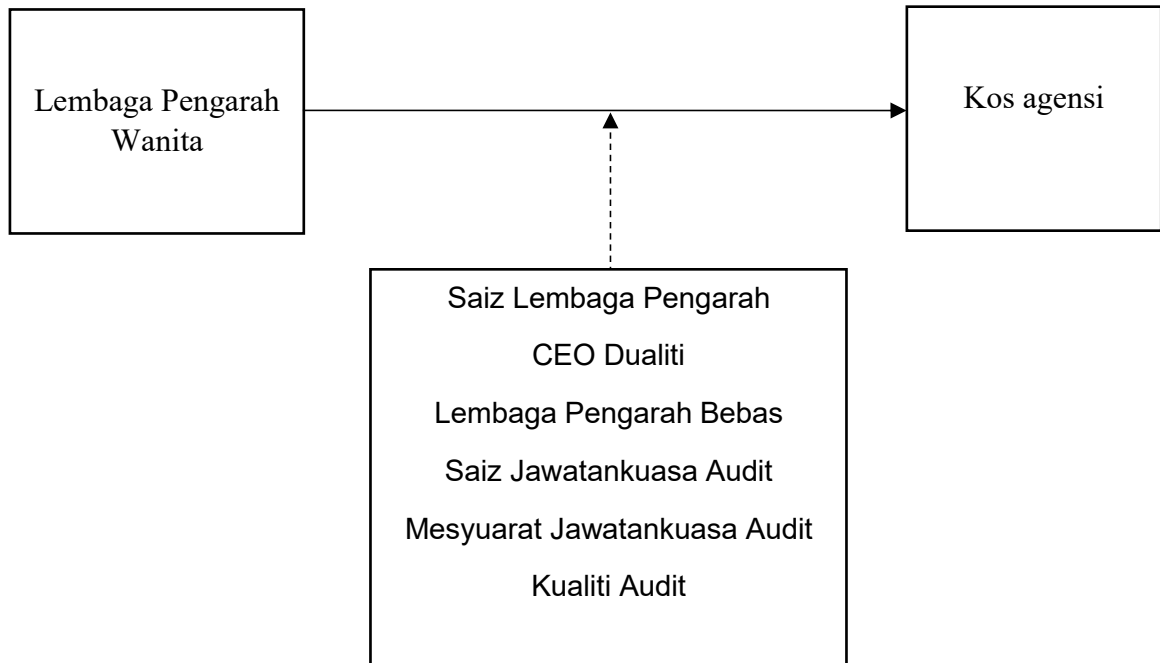
1.7 Hipotesis Kajian

Beberapa hipotesis telah digubal bagi menjawab persoalan kajian. Hipotesis kajian tersebut adalah seperti berikut :

- i. Terdapat hubungan yang signifikan di antara lembaga pengarah wanita dan kos agensi.
- ii. Terdapat hubungan yang signifikan di antara saiz lembaga pengarah dan kos agensi.
- iii. Terdapat hubungan yang signifikan di antara CEO dualiti dan kos agensi.
- iv. Terdapat hubungan yang signifikan di antara lembaga pengarah bebas dan kos agensi.
- v. Terdapat hubungan yang signifikan di antara saiz jawatankuasa audit dan kos agensi.
- vi. Terdapat hubungan yang signifikan di antara mesyuarat jawatankuasa audit dan kos agensi.
- vii. Terdapat hubungan yang signifikan di antara kualiti audit dan kos agensi.
- viii. Terdapat kesan interaksi antara lembaga pengarah wanita dengan mekanisme urus tadbir korporat.



1.8 Kerangka Konseptual



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual

1.9 Sumbangan Penyelidikan

Kajian ini telah dijangka akan memberi sumbangan kepada tiga bahagian iaitu sumbangan dari segi teori, sumbangan dari segi kaedah dan sumbangan dari segi praktikal. Huraian bagi setiap bahagian sumbangan ini telah diterangkan secara terperinci di bawah.



1.9.1 Sumbangan Dari Segi Teori / *Theoretical Contribution*

Teori Agensi adalah berkenaan dengan masalah-masalah yang timbul akibat daripada konflik kepentingan di antara pihak prinsipal dan pihak ejen. Teori agensi ini pada dasarnya menerangkan bagaimana hubungan yang tidak sihat yang berlaku di antara pengurus dan pemegang saham dan keadaan ini sekali gus akan menjana kos ketidakcekapan dan ini seterusnya akan menjejaskan prestasi syarikat. Di dalam konteks hubungan di antara prinsipal dan ejen, teori agensi menekankan kepentingan di dalam proses pemindahan maklumat, masalah ketidakseimbangan maklumat (asymmetry information) dan kos pemantauan yang berkaitan (Jensen dan Meckling, 1976; Fama dan Jensen, 1983).



Tadbir urus korporat dijangka akan dapat mengurangkan masalah agensi dan menghalang insentif ejen untuk kepentingan oportunis mereka sendiri dengan mengorbankan kepentingan prinsipal (Shleifer dan Vishny 1997). Ini bermaksud, dengan adanya tadbir urus korporat yang baik, masalah agensi akan dapat dikurangkan sekali gus dapat mengurangkan kos agensi. Ini adalah kerana, sekiranya di dalam sesebuah syarikat kurang adanya masalah seperti masalah penyalahgunaan kuasa, penipuan, pecah amanah, disiplin pekerja dan sebagainya, maka secara automatik perbelanjaan sesebuah syarikat itu akan dapat dikurangkan. Ini adalah kerana syarikat tidak perlu untuk mengeluarkan perbelanjaan yang bertujuan untuk menyelesaikan sesuatu masalah tersebut. Pengarah luar yang bebas akan menjalankan tanggungjawab sebagai ahli lembaga pengarah dengan lebih baik dan berkesan bagi memastikan kepentingan pemegang saham terjaga. Oleh





yang demikian, kehadiran pengarah bebas di dalam lembaga pengarah dijangka membolehkan pendapat dan keputusan yang diambil di dalam sesebuah syarikat akan menjadi lebih bijaksana dan tidak dipengaruhi oleh pihak pengurusan syarikat tersebut.

Fama dan Jensen, (1983) menyifatkan peranan lembaga pengarah sebagai pemegang saham di dalam syarikat-syarikat boleh digunakan untuk memantau tingkah laku eksekutif tertinggi yang mementingkan diri sendiri. Kos agensi yang wujud akibat daripada pemisahan di antara pemilik dan pengurusan boleh dikurangkan apabila kepentingan pemilikan pengurus meningkat. Syarikat yang mempunyai pemilikan pengurusan berusaha memaksimumkan kekayaan pemegang saham kerana kekayaan mereka sebagai pemilik akan dapat dimaksimumkan (Jensen dan Meckling, 1976). Selain itu, pelaporan penyata kewangan syarikat yang berkualiti adalah perlu bagi menjaga kepentingan pelaburan oleh pemegang saham agar mereka kekal melabur di dalam syarikat tersebut pada masa akan datang.

Selain itu, pengauditan merupakan salah satu mekanisme kawalan yang digunakan oleh syarikat bagi menangani masalah agensi (Jensen dan Meckling, 1976). Melalui pengauditan, manipulasi laporan maklumat perakaunan akan dapat dikurangkan. Juruaudit lebih sensitif tentang pengurusan perolehan dan akan cuba sedaya upaya untuk menghalang manipulasi perolehan tersebut (Hirst, 1994). Walau bagaimanapun, nilai pengauditan setiap syarikat adalah berubah-ubah, dan ia bergantung kepada kualiti firma audit tersebut. Kualiti audit ditakrifkan sebagai kebarangkalian juruaudit menemui





kecuaian dan penipuan di dalam sistem perakaunan pelanggan dan dengan serta merta akan melaporkan penipuan tersebut (DeAngelo, 1981).

1.9.2 Sumbangan Dari Segi Kaedah / *Methodology Contribution*

Dalam kajian ini, data yang digunakan oleh penyelidik adalah data panel. Data panel adalah merupakan gabungan di antara dua jenis data, iaitu data *cross-section* dan *time series*. Data panel adalah lebih boleh dipercayai di dalam kajian ini kerana akan terdapat banyak data yang digunakan atau dikumpul semasa membuat analisis kajian. Selain itu, keputusan yang akan diperoleh adalah lebih tepat kerana data panel biasanya mengandungi darjah kebebasan yang lebih tinggi kerana banyak sampel yang digunakan. Apabila menggunakan jumlah unit data yang banyak, maka ia sekali gus dapat mengumpulkan banyak maklumat yang lengkap seterusnya dapat meminimumkan bias. Hasilnya, dengan menggunakan data panel ini, ia akan dapat membantu pihak ketiga di dalam menilai prestasi syarikat sebelum membuat sesuatu keputusan.

Selain itu, kajian ini menggunakan dua jenis proksi kos agensi iaitu nisbah penggunaan aset dan nisbah perbelanjaan untuk menganalisis hubungan antara kos agensi dan lembaga pengarah wanita. Nisbah penggunaan aset adalah jualan tahunan dibahagikan dengan jumlah aset. Nisbah penggunaan aset ini mengukur sejauh mana keberkesanan pengurusan syarikat menggunakan dan mengatur asetnya. Syarikat yang





mengalami nisbah penggunaan aset yang rendah menunjukkan kos agensi yang tinggi, yang bermaksud hubungan songsang antara satu sama lain (Ibrahim dan Samad, 2011).

Nisbah perbelanjaan pula diukur oleh perbelanjaan operasi dibahagikan dengan jualan tahunan. Nisbah kecekapan ini mengukur sejauh mana keberkesanan pengurusan syarikat mengawal kos operasi seperti perbelanjaan terhadap kereta mewah atau perabot syarikat dan juga kos agensi langsung yang lain. Berbeza dengan nisbah penggunaan aset, kos agensi adalah positif berhubung dengan nisbah perbelanjaan. Ia menunjukkan bahawa nisbah perbelanjaan yang tinggi mengalami kos agensi yang tinggi (Ibrahim dan Samad, 2011). Oleh itu, hasil kajian ini dijangka dapat memberi panduan kepada penyelidik seterusnya tentang pengukuran kos agensi.



1.9.3 Sumbangan Dari Segi Praktikal / *Practical Contribution*

Sumbangan dari segi praktikal telah di kenal pasti akan memberikan kelebihan kepada beberapa pihak ke tiga yang berkepentingan. Di antaranya adalah :

1.9.3.1 Sumbangan Kepada Pelabur

Pelabur adalah merujuk kepada mereka yang melabur dalam sesebuah syarikat, bertujuan untuk mendapatkan pulangan terbaik dalam pelaburan mereka sebagai balasan untuk





modal yang mereka keluarkan. Oleh itu, mereka mempunyai hak untuk melibatkan diri dalam pengurusan syarikat. Kajian ini akan membantu pelabur dalam proses membuat keputusan mereka. Jika Lembaga Pengarah dan Jawatankuasa Audit didapati dapat mengurangkan kos agensi syarikat, maka pelabur harus mempertimbangkan untuk melabur di syarikat berkenaan. Hasil penyelidikan dijangka dapat membantu pelabur untuk membuat keputusan pelaburan dengan lebih tepat.

1.9.3.2 Sumbangan Kepada Ahli Akademik

Kajian yang dilakukan ini dapat menambah kajian sedia ada dalam bidang tadbir urus korporat iaitu berkaitan lembaga pengarah wanita dan kos agensi. Oleh itu, kajian ini boleh menjadi rujukan kepada penyelidik-penyelidik akan datang bagi memastikan maklumat yang diperoleh adalah diyakini dan boleh dipercayai. Selain itu, ia juga boleh membantu penyelidik-penyelidik akan datang dalam membuat penambahbaikan dalam bidang tadbir urus korporat. Literatur-literatur sedia ada ini juga dapat membantu penyelidik dalam mendapatkan maklumat. Hasil kajian ini dijangka dapat membantu ahli akademik dalam penambahbaikan penulisan mereka kerana semakin banyak literatur, semakin banyak maklumat yang mereka boleh dapati dan seterusnya memberi panduan kepada syarikat-syarikat.





1.9.3.3 Sumbangan Kepada Pembuat Dasar

Kajian ini dapat memberi manfaat kepada kerajaan dalam erti kata bahawa mereka mampu untuk memahami implikasi kehadiran lembaga pengarah wanita dalam mengurangkan kos agensi sesebuah syarikat. Maklumat ini amat penting kepada pihak kerajaan memandangkan kerajaan perlu untuk mengenal pasti sama ada dasar-dasar semasa adalah berkesan atau tidak. Jika dasar-dasar yang dikenakan tidak berkesan, kerajaan perlu membuat beberapa perubahan atau pindaan untuk penambahbaikan jika perlu. Hasil kajian dijangka dapat memberi panduan kepada kerajaan dalam mengenal pasti dasar-dasar yang terbaik dalam mengurangkan kos agensi sesebuah syarikat.



1.9.3.4 Sumbangan Kepada Syarikat Korporat

Melalui kajian ini sesebuah syarikat korporat itu mampu untuk memahami dan mengetahui kelebihan lembaga pengarah wanita dalam mengurangkan kos agensi syarikat. Secara tidak langsung, ahli-ahli Lembaga Pengarah dan Jawatankuasa Audit mampu untuk meningkatkan prestasi syarikat mereka. Kajian ini juga dapat membantu syarikat yang tersenarai dalam mempraktikkan amalan-amalan tadbir urus korporat yang baik dalam memastikan prestasi syarikat meningkat setiap tahun seterusnya mengurangkan kos agensi syarikat.





1.10 Batasan Kajian

Penyelidikan ini terhad kepada syarikat-syarikat yang tersenarai di Bursa Malaysia dalam sektor perdagangan dan perkhidmatan bagi tahun 2010 sehingga 2013 sahaja. Tahun 2010 dipilih kerana pengkaji ingin melihat penyertaan wanita di dalam lembaga pengarah serta mekanisme urus tadbir korporat firma pada tahun 2010 iaitu setahun sebelum Datuk Seri Najib mengumumkan dasar memiliki sekurang-sekurang 30 peratus pengarah wanita di dalam ahli lembaga pengarah syarikat pada 24 Jun 2011.

Walaupun pengumpulan data berakhir sehingga 2013 sahaja kerana pada tahun 2014 terdapat satu peristiwa yang telah menjejaskan reputasi Malaysia iaitu insiden kehilangan pesawat MH370 (Siti Fatina, 2014). Insiden tersebut telah mendapat perhatian media dari seluruh dunia dan ia memberi kesan terhadap ekonomi global Malaysia. Antara sektor yang paling terkesan terhadap insiden tersebut adalah sektor perkhidmatan pelancongan yang dijangka akan berkurang. Hasil penelitian Bank of America (Merrill Lynch, 2014) menunjukkan bahawa 12 peratus daripada pelancong Malaysia setiap tahun adalah dari negara China. Malaysia bergantung kepada sektor perkhidmatan sebanyak 55.9% dan angka tersebut melebihi separuh berbanding sektor-sektor lain. Jika sektor pelancongan mengalami penurunan, maka ia akan memberi kesan kritikal terhadap pertumbuhan produk domestik Malaysia kerana pelancongan merupakan penyumbang keenam terbesar kepada ekonomi Malaysia.





Selain itu, sektor perdagangan dan perkhidmatan telah dipilih adalah kerana mereka adalah antara sektor yang paling maju di pasaran modal Malaysia. Sektor ini mewakili 40 peratus dari permodalan pasaran (*market capitalization*) dalam 100 syarikat teratas yang disenaraikan di Bursa Malaysia. Selain itu, telah dinyatakan bahawa sektor yang disenaraikan di pasaran utama Bursa Malaysia adalah terdiri daripada perniagaan teras yang dikenal pasti, prospek perniagaan yang kukuh, pengurusan yang baik, kedudukan kewangan yang stabil, konflik kepentingan dan mempunyai tadbir urus korporat yang baik (Bursa Malaysia Berhad, 2012). Data telah dikutip dari laman sesawang Bursa Malaysia berpandukan laporan kewangan syarikat.



Di dalam kajian ini, terdapat beberapa definisi operasi yang perlu dinyatakan oleh penyelidik bagi memudahkan setiap pembaca kajian ini memahami dengan baik apa yang penyelidik cuba sampaikan dan kaji.

1.11.1 Lembaga Pengarah

Lembaga pengarah ialah badan yang terdiri daripada anggota yang dipilih atau dilantik untuk menyelia kegiatan sesebuah syarikat atau organisasi. Badan ini kadangkala dikenali dengan nama yang lain dan antaranya adalah Lembaga Pemegang Amanah, Lembaga





Gabenor, Lembaga Pengurus, atau Lembaga Eksekutif. Walau bagaimanapun, ia sering dipanggil sebagai “lembaga”. Tanggungjawab lembaga adalah berlainan antara satu sama lain mengikut sifat pertubuhan dan bidang kuasa ianya beroperasi. Yatim, Kent dan Clarkson, (2006), menyatakan lembaga pengarah bertanggungjawab dalam menyelia pelaporan kewangan firma dan menilai kualiti tadbir urus korporat dalam organisasi. Lembaga pengarah merupakan elemen yang penting dalam menyampaikan penyata kewangan yang boleh dipercayai atau pun tidak.

Badan ini adalah penting dalam menyediakan hala tuju strategik sebagai kawalan ke atas pengurus syarikat. Lembaga pengarah adalah di bawah kawalan pengurus, yang seterusnya bertanggungjawab kepada para pemegang saham melalui Mesyuarat Agung Pemegang Saham (GMS). Badan penasihat ini diharapkan akan menyediakan pengawasan pengurusan syarikat yang baik untuk kepentingan semua pemegang saham. Ini dibuktikan dengan mengenalpasti cara-cara untuk mencapai keseimbangan yang terbaik terhadap kepentingan pemegang saham dan amalan pengurusan yang baik (Demirbas dan Yukhanaev, 2011).

Di Malaysia, lembaga pengarah adalah bertanggungjawab untuk mengkaji dan meluluskan rancangan korporat tahunan bagi kumpulan itu, yang merangkumi strategi keseluruhan korporat, strategi pengekalan, pembangunan perniagaan dan pelan pemasaran, pelan IT, rancangan kewangan, bajet, rancangan peraturan dan pelan pengurusan risiko. Mereka juga perlu mengkaji semula dan meluluskan inisiatif strategik termasuk penyusunan semula atau menyelaras perniagaan korporat dan hubungan strategik. Selain





itu, kumpulan penasihat ini perlu memantau kumpulan pengendali perniagaan untuk menilai sama ada ia diuruskan dengan baik dan mereka perlu mengenal pasti risiko utama dan memastikan pelaksanaan sistem yang bersesuaian untuk mengurus risiko tersebut (laman web Bursa Malaysia).

1.11.2 Kos Agensi

Kos agensi secara umumnya difahami membawa maksud kesan daripada penyusutan ejen disebabkan oleh tingkah laku mereka. Ia berlaku apabila terdapat perbezaan antara ejen dan pemilik. Zahirul Islam, Nazri Islam, Bhattacharjee (2010) menekankan kos agensi di dalam perusahaan berlaku kerana kekurangan maklumat mengenai aktiviti ejen.



Agensi kos adalah disebabkan oleh perbezaan kepentingan antara pengurus dan pemegang saham yang membawa kepada ketidakselarasan maklumat (Farrer dan Ramsay, 1998). Tambahan pula, mereka mengakui bahawa kos agensi timbul akibat daripada pemisahan pemilikan dan kawalan. Kos ini mungkin adalah sifar jika orang yang memiliki syarikat itu juga menguruskan syarikat.

Agensi kos diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling (1976) dan Myers (1984) menyatakan bahawa pemisahan pemilikan dan kawalan syarikat boleh membawa kepada pelbagai konflik dari beberapa sumber. Pemisahan pemilikan daripada kawalan di syarikat-syarikat awam yang besar boleh menyebabkan konflik antara pemiutang dengan firma dan antara pengurus dan pemegang saham. Hal ini boleh mengakibatkan pemilik





(prinsipal) menentang pengurusan (ejen), memandangkan pengurus sebagai ejen tidak mempunyai hak terhadap baki tuntutan yang terhasil daripada tanggungjawab professional dan kepakarannya dalam menjalankan urusan perniagaan.

Menurut Claire (1987), dalam hubungan prinsipal-ejen, prinsipal telah melantik pihak kedua iaitu ejen yang bertanggungjawab untuk membuat keputusan bagi pihak prinsipal. Masalah agensi ini menimbulkan kos agensi yang boleh dibahagikan kepada dua jenis kos agensi; terdapat kos agensi ekuiti (*equity agency costs*) dari konflik antara pengurus dan pemegang saham dan kos agensi hutang (*debt agency costs*) dari konflik pemegang saham bon.



1.11.3 Tadbir Urus Korporat

Menurut Ahmad Atory, (2007) perkataan *corporate* berasal daripada *corporation*; manakala *governance* berasal daripada perkataan *govern*. Kamus *America Heritage 2 College Edition* 1991 mendefinisikan *corporate governance* sebagai perusahaan, di mana beberapa orang individu atau kumpulan bergabung menjadi sebuah badan yang ditadbir secara bersama, di mana mereka mempunyai tugas serta tanggungjawab yang perlu dipikul, dikawal dan mempunyai peraturan. Laporan Jawatankuasa Kewangan di London mentakrifkan tadbir urus korporat sebagai proses dan struktur untuk mengurus perniagaan serta hal-ehwal syarikat bagi meningkatkan keuntungan perniagaan dengan





objektif utama untuk menghasilkan nilai jangka panjang pemegang saham tanpa menyetepikan kepentingan pihak lain.

Hasnah, (2009) pula menyatakan tadbir urus korporat adalah sistem kawalan dan pemantauan secara menyeluruh terhadap aktiviti operasi syarikat dalam memastikan objektif syarikat tercapai. Lembaga pengarah yang cekap dan bertanggungjawab diperlukan dalam mempengaruhi tadbir urus korporat yang baik. Berdasarkan definisi tadbir urus korporat ini, ia boleh dikatakan bahawa tadbir urus korporat adalah satu mekanisme yang terdiri daripada Lembaga Pengarah, pengurus dan pemegang saham yang mempunyai kuasa dalam menguruskan operasi perniagaan.



1.12 Struktur Kajian

Di dalam kajian ini, terdapat lima bab yang akan dihasilkan. Berikut merupakan penerangan secara ringkas berkenaan dengan kelima-lima bab. Bab pertama akan membincangkan berkenaan dengan pengenalan, latar belakang kajian, dan akan menekankan tentang kepentingan penyelidikan. Bab kedua akan membincangkan mengenai teori yang berkaitan dengan penyelidikan dan kajian-kajian lepas yang dilakukan oleh penyelidik-penyelidik lepas yang berkaitan dengan lembaga pengarah wanita dan kos agensi. Bab ketiga pula menerangkan berkenaan dengan metodologi kajian, pemilihan sampel, pembangunan hipotesis, dan model persembahan. Bab yang keempat akan membincangkan mengenai hasil dapatan kajian. Bab terakhir iaitu bab lima





akan menerangkan kesimpulan tentang keseluruhan kajian dan implikasi serta cadangan untuk penambaan.

1.13 Kesimpulan

Kesimpulannya, bab satu ini menerangkan keseluruhan panduan yang penting untuk keseluruhan penyelidikan. Pertamanya, ia menerangkan berkenaan kepelbagaian jantina dan kehadiran wanita dalam lembaga pengarah dan kesan lembaga pengarah wanita terhadap kos agensi firma. Seterusnya, bab ini melibatkan pembangunan hipotesis untuk mengenal pasti sama ada lembaga pengarah wanita mempunyai hubungan dengan kos agensi. Akhir sekali, dalam bab ini, pengkaji mendefinisikan terma-terma yang terlibat dalam kajian ini.

