

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Para pemegang saham pada perusahaan selalu memiliki tujuan utama yaitu memaksimalkan kekayaan mereka (Brigham dan Houston, 2006; dalam Novianty dan Setijaningsih, 2022). Salah satu aspek yang dapat membantu pemegang saham mencapai kekayaan maksimal dengan melalui pengelola perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Namun terjadi perbedaan kepentingan antara pemegang saham perusahaan dengan pengelola perusahaan yang berkemungkinan menimbulkan masalah atau konflik di antara pihak-pihak tersebut (Wulandari, 2006). Perbedaan kepentingan pada pihak-pihak tersebut terjadi karena pengelola perusahaan memiliki informasi perusahaan lebih baik dan dalam dibandingkan pemegang saham perusahaan (Jensen dan Meckling, 1976). Tata kelola perusahaan yang baik merupakan salah satu cara untuk membantu mengatasimasalah ini melalui kebijakan dan prosedur yang telah diatur dan harus diimplementasikan jangka panjang dalam perusahaan yang bertujuan untuk menambah nilai saham untuk kepentingan pemegang saham namun dengan tetap mempertimbangkan kepentingan pihak lain yaitu *stakeholders* (Widyati, 2013). Sehingga tata kelola perusahaan yang baik maka akan membantu perusahaan mengatasi masalah kepentingan di antara pihak agen dan prinsipal. Bagian dari tata kelola perusahaan yang baik pada perusahaan yaitu pemegang saham, dewan direksi dan komisaris, manajer dan karyawan, sistem perusahaan, dan komite audit perusahaan merupakan sistem internal yang memiliki peran penting dalam pengelolaan perusahaan (Ariyoto, 2000; Linda dan Febriyanti, 2010; Weimer dan Pake, 1999; dalam Widyati, 2013).

Perusahaan memiliki tata kelola perusahaan yang berfungsi sebagai prosedur yang diatur dan dikendalikan oleh dewan direksi, CEO, dan manajemen senior (Pucheta-Martínez dan Gallego-Álvarez, 2020). Dewan direksi yang merupakan bagian perusahaan yang penting telah menjadi fokus penelitian oleh peneliti pada berbagai aspek seperti ekonomi, hukum, keuangan, dan lain sebagainya. Terjadi peningkatan minat terhadap isu-isu karakteristik dewan direksi pada beberapa tahun terakhir diakibatkan oleh kasus seperti penipuan dalam perusahaan, kesalahan pada perusahaan, lalai, dan terjadinya kerugian pemegang saham oleh kasus-kasus yang terjadi pada beberapa perusahaan multinasional. Hal tersebut menjadi hal yang cukup relevan dan menjadi isu yang diprioritaskan para peneliti dan pembuat kebijakan (Hsu dan Wu, 2014).

Perusahaan yang dikelola dapat diukur efektifitas dan keberhasilannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui kinerja. Pengukuran hasil dari kebijakan yang telah dijalankan atau dioperasikan dapat menggunakan indikator keuangan yaitu kinerja perusahaan. Keuangan perusahaan dapat diamati perkembangan dan keadaannya melalui kinerja perusahaan. Efektifitas kinerja perusahaan dapat diraih melalui kinerja dewan direksi yang efektif (KNKG, 2006). Dewan direksi merupakan pusat kepentingan dalam perusahaan sehingga menyebabkan munculnya usulan dan pendapat terkait karakteristik dewan direksi. Menurut Campbell dan Vera (2010) dewan direksi dapat menjadi bentuk pengendalian internal. Menurut Brennan (2006) dewan direksi berfungsi dominan dan berperan utama sebagai tata kelola perusahaan untuk mengawasi manajemen dan meratakan kepentingan bersama yaitu perusahaan dan pemegang saham (Rose, 2007a). Dewan direksi berkuasa atas pengelolaan sumber daya perusahaan dengan cara mengarahkan strategi dan peraturan sumber daya perusahaan dalam jangka pendek hingga jangka panjang. Dewan direksi merupakan aspek penting sebagai mekanisme pengontrol sehingga dapat memastikan masalah antara prinsipal dengan agen bisa dikendalikan (Fama dan Jensen, 1983; dalam Hsu and Wu, 2004).

Dewan direksi yaitu ukuran dewan direksi pada perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang pada penelitian Sukandar dan Rahardja (2014) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan pada keuangan yang disimpulkan dengan banyaknya jumlah anggota dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan pada perusahaan. Ukuran dewan direksi berpengaruh secara positif terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan ROE namun berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan ROA (Ahmadi, Nakaa, dan Bouri 2018). Terdapat pengaruh positif ukuran dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada penelitian Pucheta-Martinez dan Gallego-Álvarez (2020). Namun pada penelitian Dewi, Sari, dan Abaharis (2018) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan ROA.

Dewan direksi independen merupakan aspek yang ada pada sistem kontrol perusahaan. Dewan direksi memiliki tugas untuk mengambil keputusan untuk perusahaan dan diharapkan keputusan yang dibuat lebih objektif dan dapat menyalurkan ide dan pandangan yang berbeda dan baru bagi perusahaan (Zahra dan Pearce, 1988; dalam Hsu dan Wu, 2014). Kebanyakan perusahaan memiliki kecenderungan untuk membatasi informasi yang berguna kepada para pemangku kepentingan. Dewan direktur yang independen memungkinkan untuk fokus kepada kepentingan *stakeholder* (Ibrahim dan Angelidis, 1995; dalam Pucheta-Martinez dan Gallego-Álvarez, 2020). Diharapkan dengan dewan direksi yang independen maka menghasilkan kinerja dewan direksi yang lebih baik yaitu objektif dan independen dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja perusahaan (Sonnenfeld, 1981; dalam Pucheta-Martinez dan Gallego-Álvarez, 2020). Dewan direksi diharapkan juga dapat mengatasi permasalahan antara perbedaan kepentingan dan pengetahuan perusahaan antara agen dan prinsipal melalui dewan direksi independen serta para pemangku kepentingan lainnya. Pada penelitian Ahmadi, dkk (2018) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan ROA dan ROE, dengan kesimpulan dengan semakin banyak dewan direksi yang independen dapat meningkatkan nilai perusahaan karena tidak adanya kepentingan pribadi yang berkaitan dengan tugas

dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Aprilia, Febriany, Haryono, dan Marsetio (2017) dengan direksi asing pada perusahaan untuk tujuan independensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan ROA dan tidak berpengaruh dengan ROE. Dewan yang independen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Tata kelola perusahaan yang baik dapat diraih dengan keberagaman, sehingga kinerja perusahaan menjadi efektif dan efisien (Lückerath-Rovers, 2013). Keberagaman pada dewan direksi dapat berupa latar belakang seperti pendidikan, pengalaman bekerja, usia, etnis, gender, status ekonomi, dan jenis kelamin (Thoomaszen dan Hidayat, 2020). Hal tersebut menyebabkan keberadaan keberagaman gender adalah topik yang banyak diteliti di Indonesia (Ionascu, Ionascu, Sacarin, dan Minu 2018). Gender wanita dapat berdampak positif bagi kinerja perusahaan pada perusahaan (Lückerath-Rovers, 2013). Gender yang beragam di beberapa negara Amerika Serikat dan Eropa merupakan hal yang normal. Terdapat peraturan persentase kedudukan gender wanita pada perusahaan di Norwegia sebesar 40% pada dewan direksi. Peraturan tersebut mempengaruhi Spanyol untuk membuat regulasi persentase gender wanita dewan direksi pada perusahaan (Ionascu, dkk, 2018). Di Indonesia belum ada peraturan terkait persentase keberagaman gender pada dewan direksi, namun saat ini keberagaman gender pada dewan direksi perlahan-lahan mulai terbentuk (Terjesen, Couto, dan Francisco, 2016). Menurut Thoomaszen dan Hidayat (2020) keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara dewan direksi dengan keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan menurut penelitian Ahmadi, dkk (2018) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Aspek pada CEO menjadi fokus dalam tata kelola perusahaan yang baik dan terdapat keterkaitan dengan pertumbuhan perusahaan. CEO merupakan posisi dengan tanggung jawab yang tinggi. Karakteristik CEO dapat mempengaruhi pengambilan keputusan, berpengaruh terhadap pembentukan strategi perusahaan, dan mempengaruhi efektifitas eksekutif dalam perusahaan. Karakteristik CEO terkait erat dengan pertumbuhan perusahaan yang terjadi (Tan dan Meyer, 2010).

Hasil kinerja perusahaan dapat terpengaruh oleh karakteristik kecenderungan CEO karena CEO merupakan pengambil keputusan yang penting atau kritis. Maka dari itu karakteristik yang ada pada CEO merupakan hal penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Thomas dan McDaniel, 1990; dalam Liu dan Jiang, 2020). Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa perusahaan akan memiliki resistensi yang kuat terhadap perubahan dengan CEO yang menjabat lama (Musteen, Barker, dan Baeten, 2006; dalam Ahmadi, dkk, 2018). Namun lama masa jabatan CEO yang diperpanjang berkaitan dengan munculnya kekuatan CEO yang lebih besar dan memungkinkan menjauhkan CEO dan perusahaan dari ide-ide terbaru (Golden dan Zajac, 2001; dalam Ahmadi, Nakaa, Bouri, 2018). Seseorang yang menjabat lebih lama pada perusahaan memiliki pengalaman lebih banyak terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya, namun memberikan dampak kurangnya pengawasan CEO terhadap manajemen karena terjalinnya hubungan yang semakin dekat dengan pekerja lainnya (Vafeas, 2003)

Lama masa jabatan CEO yang ditetapkan dengan jangka yang lebih singkat memungkinkan terjadi peningkatan pengawasan dan pemantauan perusahaan karena perusahaan akan sering memiliki CEO baru yang menandakan setiap CEO memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik setiap CEO yang menjabat yang berbeda akan memberikan pandangan dan sikap berbeda juga dan memungkinkan terjadinya peningkatan kualitas pengawasan pada perusahaan (Vafeas, 2003). Namun CEO yang menjabat dengan masa yang lama dapat menimbulkan permasalahan pada perusahaan. Menurut Bernile, Bhagwat, Yonker (2018) CEO yang telah menjabat dengan waktu yang lama akan cenderung mengambil keputusan dengan penggunaan *leverage* yang rendah. Pada penelitian Ahmadi, dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan menggunakan ROA dan ROE. Sedangkan terdapat pengaruh negatif signifikan antara lama masa jabatan terhadap kinerja perusahaan dengan valuasi perusahaan yang tinggi (Liu dan Jiang, 2020). Menurut Sudana dan Dwiputri (2018) terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu terkait pengaruh ukuran dewan direksi, dewan direksi independen, keragaman gender dewan direksi, dan lama masa jabatan CEO masih menyatakan hasil yang saling tidak mendukung dan berbeda-beda. Dengan ketidak konsistenan hasil penelitian-penelitian terdahulu maka tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh ukuran dewan direksi, dewan direksi independen, keragaman dewan direksi, dan lama masa jabatan CEO terhadap kinerja pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian ini meneliti sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan jangka waktu tahun 2019-2021.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pengaruh ukuran dewan terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah pengaruh dewan direksi independen terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah pengaruh keberagaman gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah pengaruh lama masa jabatan CEO terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh ukuran dewan terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dewan direksi independen terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keberagaman gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lama masa jabatan CEO terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

Penelitian ini dapat menghasilkan hasil penelitian yang menambah pengetahuan dan referensi terkait pengaruh karakteristik dewan direksi yaitu ukuran dewan direksi, dewan direksi independen, dan keberagaman gender dewan direksi serta karakteristik CEO yaitu lama masa jabatan CEO terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana tambahan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan terkait karakteristik dewan direksi yaitu ukuran dewan direksi, dewan direksi independen, dan keberagaman gender dewan direksi serta karakteristik CEO yaitu lama masa jabatan CEO terhadap kinerja perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini akan memaparkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi penelitian ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan memaparkan landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu yang terkait, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 ini akan memaparkan desain penelitian yang digunakan; identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; populasi, sampel, dan teknik penyampelan; dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab 4 ini akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan penelitian ini.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 ini akan memberikan mengenai simpulan dan keterbatasan penelitian ini, serta saran bagi akademis dan prakti