

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut (Listyawati & Kristiana, 2019), kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan. Sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya.

Menurut (Styaningrum & Riani, 2017), kinerja perusahaan merupakan suatu ukuran yang dipakai untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan alat yang kuat untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan tanpa ambigu apa yang dimaksud perusahaan terkait pernyataan tujuan, misi, dan visi strategisnya. Dimana secara umum penilaian dalam kinerja perusahaan berpengaruh kepada laporan keuangan.

Menurut (Erawati & Wahyuni, 2019), kinerja perusahaan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Kinerja perusahaan

berkaitan dengan kinerja keuangan suatu perusahaan menunjukkan kaitan yang cukup erat dengan penilaian mengenai sehat atau tidak sehatnya suatu perusahaan. Sehingga jika kinerjanya baik, maka baik pula tingkat kesehatan perusahaan tersebut.

Covid-19 adalah virus baru yang pertama kali ditemukan di Wuhan, China di akhir Desember 2019. Hanya dalam 3 bulan saja, hampir semua negara telah terinfeksi oleh covid-19 sehingga virus ini diumumkan WHO sebagai pandemi global. Pada awal Maret 2020, covid-19 pertama kali ditemukan di Indonesia. Kebijakan *social-distancing*, PSBB yang diterapkan pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus tersebut<sup>1</sup>. Dan berlanjut sampai tahun 2021 saat sekarang ini dengan adanya PPKM. Kebijakan tersebut menurunkan sebagian besar sektor bisnis sehingga mengakibatkan penurunan ekonomi dan menurunnya ekonomi suatu perusahaan terhadap kinerja dan kondisi keuangan suatu perusahaan<sup>2</sup>.

Pada era pandemi Covid-19 saat sekarang ini terdapat beberapa perusahaan mengalami penurunan seperti, PT Unilever Indonesia Tbk (UNVR) membuktikan penurunan kinerja hingga laba bersih Unilever tercatat turun 19,52% secara tahunan menjadi Rp 4,37 triliun<sup>3</sup>. Penurunan kinerja UNVR terjadi seiring dengan pemberlakuan PPKM. Selain itu, PT H.M. Sampoerna Tbk berdampak kurang baik

---

<sup>1</sup> [www.kompas.com](http://www.kompas.com)

<sup>2</sup> [www.liputan6.com](http://www.liputan6.com)

<sup>3</sup> [www.kontan.com](http://www.kontan.com)

terhadap Industri Hasil Tembakau (IHT) yang mewakili sekitar 4% dari total penyerapan tenaga kerja nasional. Kinerja IHT di tahun 2021 setelah mengalami penurunan hampir 10% pada tahun 2020, masih sangat dipengaruhi oleh dampak negatif pandemi Covid-19.

Peningkatan kasus Covid-19 di Indonesia bersamaan dengan penerapan PPKM Mikro bisa berimbas terhadap pelemahan daya beli masyarakat hingga akhirnya berefek negatif terhadap sektor barang konsumsi. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP) juga mengalami penurunan laba bersih sebesar Rp 3,22 triliun. Capaian tersebut turun 5% dibandingkan periode tahun yang sama tahun 2020 sebesar Rp 3,38 triliun<sup>4</sup>. Dalam pandemi seperti ini tentunya manajemen perusahaan harus bisa mengambil keputusan yang tepat dan harus bisa meminimalkan risiko yang kemungkinan akan terjadi, salah satu caranya yaitu dengan menganalisis kinerja dan keuangan perusahaan agar dapat mengetahui kondisi suatu perusahaan melalui laporan keuangan. Pada fenomena di atas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur mengalami ketidakstabilan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah etnis, kebangsaan, gender, dan komposisi dewan direksi.

Menurut (Iqbal & Patrisia, 2021), etnis merupakan keragaman kebudayaan dan adat istiadat yang dimiliki individu. Perbedaan daerah atau budaya kerap terlihat

---

<sup>4</sup> [www.kontan.com](http://www.kontan.com)

perilaku yang dimiliki oleh anggota organisasi. Semakin tinggi tingkat keragaman etnis akan semakin sulit bagi pimpinan organisasi untuk menyamakan visi dan misi perusahaan, sekaligus menjadi tantangan bagi pimpinan perusahaan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan.

Menurut (Lestari et al., 2020), etnis merupakan golongan manusia yang kelompoknya mengidentifikasikan dirinya dengan sesamanya, umumnya dengan dasar garis keturunan yang dianggap sama. Identitas suku ditandai oleh pengakuan dari orang lain dan ciri dari kelompok itu sendiri contohnya kesamaan budaya, agama, bahasa, perilaku, serta ciri dari biologis. Indonesia memiliki keberagaman etnis, salah satunya adalah etnis Tionghoa sebagai etnis minoritas di Indonesia. Adanya etnis Tionghoa sebagai minoritas di Indonesia memberikan pengaruh dalam kinerja perusahaan.

Menurut (Irwanti Said, 2019), etnis atau suku merupakan suatu kesatuan sosial yang dapat membedakan kesatuan berdasarkan persamaan asal-usul seseorang. Sehingga dapat dikategorikan dalam status kelompok mana ia dimasukkan. Istilah etnis ini digunakan untuk mengacu pada satu kelompok, atau kategori sosial yang perbedaannya terletak pada kriteria kebudayaan.

Menurut (Kurniawati & Henny, 2021), kehadiran anggota dewan asing dapat memberikan pengakuan positif bagi kinerja perusahaan. Karena investor berfikir bahwa jika ada anggota dewan yang berkebangsaan asing itu menunjukkan bahwa

perusahaan itu telah dijalankan secara sempurna, yang menyebabkan investor asing tidak ragu untuk berinvestasi didalamnya sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Penejelasan ini membuktikan bahwa ada korelasi antara keragaman dewan dan kinerja perusahaan.

Menurut (Karina & Santy, 2021), dengan latar belakang yang berbeda, serta wewenang yang dimiliki oleh anggota direksi, maka anggota direksi asing dapat menambah pengalaman yang berharga dan lebih beragam kepada anggota direksi domestik. Direktur asing dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di dewan, karena anggota asing membawa beragam ide dan perspektif. Seperti bahasa, pengalaman hidup, budaya, perilaku dan hukum wilayah, yang pada gilirannya meningkatkan pendekatan pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Menurut (Akuntansi et al., 2019), diversitas kebangsaan berkaitan dengan hubungan hukum antar orang dan negara. Keberadaan WNA dalam komposisi dewan direksi dianggap mampu mengangkat citra perusahaan karena kesan WNA lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya. Keberadaan mereka dinilai membawa perspektif, bahasa, keyakinan, opini, dan latar belakang keluarga, serta pengalaman profesional yang luas, sehingga memiliki pengetahuan bisnis yang kaya dan alternatif untuk penyelesaian masalah kompleks.

Menurut (Iswadi, 2016), kinerja perusahaan meningkat lebih tinggi ketika dipimpin oleh CEO perempuan dan risikonya lebih kecil dibandingkan dengan yang dipimpin oleh laki-laki. Peningkatan jumlah dewan direksi wanita dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Negara- negara yang bersikap sportif dan moderat terhadap wanita dalam pekerjaannya dapat meningkatkan diversitas gender dalam dewan direksi dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut (Maghfiroh & Utomo, 2019), Indonesia masih terdapat perspektif yang menganggap bahwa laki-laki lebih mampu dan lebih pantas menjadi pemimpin daripada perempuan. Perspektif ini memandang bahwa kesuksesan yang diraih perempuan dianggap karena adanya faktor keberuntungan sedangkan kesuksesan yang diraih laki-laki murni karena faktor kemampuan. Selain itu, kegagalan yang dialami pemimpin laki-laki disebabkan faktor ketidakberuntungan dan kegagalan yang dialami pemimpin perempuan disebabkan faktor ketidakmampuan. Berdasarkan penjelasan tersebut, meskipun perusahaan telah mempromosikan kesetaraan gender, hal ini tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Menurut (Adhariani, 2017), kehadiran perempuan dalam manajemen dapat memperkuat kinerja keuangan dan tata kelola pemerintahan yang baik. Karena wanita cenderung lebih tangguh dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat mengelola perusahaan dengan baik. Wanita juga cenderung menjadi demokratis dalam memimpin dimana mereka melibatkan bawahan mereka dalam pengambilan keputusan dan sangat berhati-hati. Hal ini mengarah ke lingkungan kerja

yang lebih nyaman sehingga kinerja setiap sektor meningkatkan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Keberagaman jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Menurut (Taco & Ilat, 2016), dewan direksi merupakan organ perusahaan yang memiliki fungsi utama memberi perhatian secara bertanggung jawab terhadap penerapan *corporate governace* dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Memiliki tugas dan tanggung jawab, antara lain menetapkan tujuan strategis perusahaan, melakukan review pelaksanaan rencana strategis, memantau pengelolaan perusahaan, dan memastikan sistem pengendalian internal berjalan semestinya. Dewan direksi dalam suatu perusahaan akan menentukan kebijakan yang akan diambil atau strategi perusahaan tersebut secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kebijakan yang akan diambil dewan direksi akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Menurut (Rahmawati, I.A., Rikumahu, Brady., dan Dillak, 2017), direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolegiel dalam mengelola perusahaan. Masing-masing anggota direksi dapat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Namun, pelaksanaan tugas oleh masing-masing anggota direksi tetap merupakan tanggung jawab bersama. Kedudukan masing- masing anggota direksi termasuk direktur utama adalah setara. Fungsi pengelolaan perusahaan oleh direksi mencakup 5 (lima) tugas utama yaitu kepengurusan, manajemen risiko, pengendalian internal, komunikasi, dan

tanggung jawab sosial. Tugas yang dilakukan dewan direksi akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Menurut (Hendi, 2021), dewan direksi merupakan organ perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab secara kolektif. Sehingga masing-masing anggota dapat menjalankan tugas dan wewenangnya juga dapat mengambil keputusan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kinerja perusahaan yang baik lebih mudah dicapai apabila perusahaan memiliki ukuran dewan yang lebih kecil. Perencanaan, koordinasi kerja kurang kurang efektif, serta pengambilan keputusan sulit dilakukan dengan jumlah direksi yang banyak.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas penulis mengambil judul **“PENGARUH ETNIS, KEBANGSAAN, GENDER DAN KOMPOSISI DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018-2020”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja perusahaan yang mengalami pertumbuhan atau penurunan akan berpengaruh terhadap kondisi keuangan perusahaan.

2. Keuntungan perusahaan yang tidak maksimum akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
3. Kinerja perusahaan akan berpengaruh kepada profit perusahaan tersebut.
4. Kinerja perusahaan akan berpengaruh kepada nilai perusahaan.
5. Perbedaan Etnis yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan.
6. Dewan direksi akan berpengaruh terhadap kebangsaan asing (keuangan perusahaan).
7. Kebangsaan asing yang semakin tinggi maka semakin besar tingkat investor asing untuk berinvestasi di perusahaan tersebut.
8. Perbedaan gender dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.
9. Semakin meningkat (banyaknya anggota) dewan direksi diperusahaan semakin membaiknya kinerja perusahaan.
10. Direksi jangka panjang dan jangka pendek yang terpenuhi akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
11. Total aset yang sedikit menyebabkan sedikitnya perputaran uang, maka itu akan menyebabkan semakin kecil penjualan yang akan mempengaruhi ukuran perusahaan.
12. Masih banyaknya hasil penelitian terdahulu tentang Pengaruh Etnis, Kebangsaan, Gender, dan Komposisi Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar BEI Tahun 2018-

2020 Dengan yang belum konsisten terlihat dari perbedaan hasil penelitian satu dengan yang lainnya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar lebih memfokuskan pada penelitian ini maka dibatasi penggunaan variabel yang mana variabel dependen yaitu Pengaruh Etnis, Kebangsaan, Gender, dan Komposisi Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar BEI Tahun 2018-2020. Dengan Pengaruh Etnis, Kebangsaan, Gender, dan Komposisi Dewan Direksi (X), Kinerja Perusahaan sebagai variabel terikat (Y).

### **1.4 Rumusahan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh etnis terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020?
2. Bagaimana pengaruh kebangsaan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020?

3. Bagaimana pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020?
4. Bagaimana pengaruh komposisi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020?
5. Bagaimana pengaruh etnis, kebangsaan, gender, dan komposisi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etnis terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebangsaan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komposisi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etnis, kebangsaan, gender, komposisi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.

### **1.5.2 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dapat mengenal pengaruh etnis, kebangsaan, gender, komposisi dewan direksi, ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi seluruh Manajemen Perusahaan, agar dapat digunakan sebagai alat untuk dapat mengetahui kemajuan perusahaan melalui kinerja perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, dapat sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan serta bahan pertimbangan untuk

mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang .

3. Bagi Peneliti, penelitian ini digunakan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan mengenai etnis, kebangsaan, gender, komposisi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan serta merupakan kesempatan untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.
4. Bagi Akademis, hasil dari penelitian ini agar dapat memberikan dan menambah wawasan serta pengetahuan pihak-pihak yang membaca penelitian ini terutama berkaitan dengan Pengaruh Etnis, Kebangsaan, Gender, dan Komposisi Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di BEI Tahun 2018-2020.
5. Bagi Penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk referensi dan landasan bagi para peneliti yang tertarik meneliti kajian yang sama pada masa yang akan datang.