

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

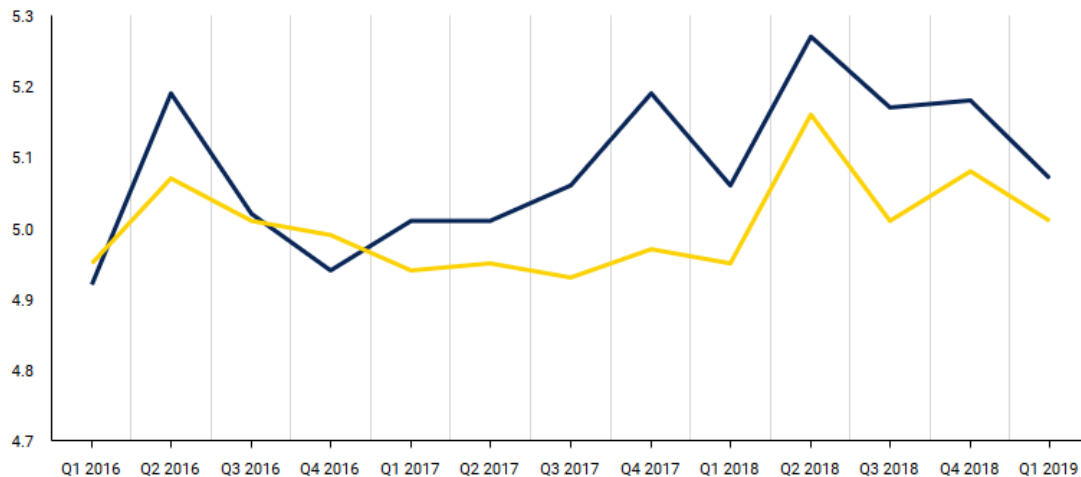
Menurut (Lestari, dkk 2020). Dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan perekonomian Indonesia saat ini, perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dalam menghadapi perkembangan perekonomian yang selalu berubah dengan cepat dan dinamis. Kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan, karena kinerja menjadi gambaran prestasi atau pencapaian suatu perusahaan. Perusahaan yang mempunyai kinerja yang bagus akan terjamin kelangsungan hidupnya karena akan mendapat kepercayaan dari publik, sehingga publik akan merasa nyaman untuk berinvestasi di perusahaan tersebut.

(Lanital, Rachmawani 2020). Kinerja perusahaan adalah capaian hasil atas kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam hal ini terkait pencapaian efisiensi dan efektivitas manajemen. Profitabilitas merupakan ukuran kinerja tradisional yang banyak digunakan oleh perusahaan. Profitabilitas juga digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas atas pelaksanaan strategi oleh perusahaan. Profitabilitas merupakan ukuran kinerja keuangan. Kinerja dalam sisi keuangan menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada periode tertentu. Dimana kinerja ini menyangkut tujuan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya yaitu memperoleh laba yang terus menerus meningkat, di mana laba yang diperoleh ini akan digunakan untuk mengembangkan perusahaan, pembagian dividen bagi pemegang saham, dan kesejahteraan.

Menurut (Wikartika & Akbar, 2020). Peningkatan kinerja perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan di masa mendatang. Perusahaan mempunyai tujuan utama yaitu meningkatkan kemakmuran pemegang saham. Pada dasarnya investor mengharapkan return dalam bentuk dividen. Struktur kepemilikan dan dividen merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memiliki kinerja perusahaan yang mengalami fluktuasi adalah sektor manufaktur. Sektor ini terus mengalami pertumbuhan yang baik tetapi pada sektor industri barang konsumsi memiliki kinerja keuangan yang fluktuasi karena kurangnya kepercayaan investor kepada perusahaan. Berikut ini gambaran kinerja keuangan manufaktur pada Q1 2016- Q1 2019:

Gambar 1.1
Kinerja Keuangan Sektor Manufaktur
Tahun Q1 2016- Q1 2019



Sumber : www.katadata.co.id

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat dilihat perbandingan pertumbuhan ekonomi dengan pertumbuhan perusahaan manufaktur khususnya barang konsumsi. Ekonomi Indonesia kuartal I 2019 hanya tumbuh 5,07% dibandingkan periode sama tahun lalu atau tumbuh negatif 0,52% dibandingkan kuartal sebelumnya. Salah satu penyebab ekonomi tumbuh tidak maksimal adalah melambatnya pertumbuhan konsumsi rumah tangga. Pada kuartal I 2019, pertumbuhan konsumsi sebesar 5,01% secara tahunan. Meski lebih baik dibanding periode sama tahun lalu, konsumsi sedikit melambat dari kuartal IV 2018 yang mencapai 5,08%.

Indeks sektor manufaktur (*manufacturing*) belum mampu menunjukkan kinerja yang prima. Indeks yang berisi emiten-emiten pengolah bahan baku menjadi barang jadi/setengah jadi ini telah terkoreksi 9,33% secara *year-to-date* (ytd). Untuk diketahui indeks sektor manufaktur terdiri atas tiga sektor utama yakni sektor industri dasar dan kimia, aneka industri, dan sektor barang konsumsi. Beberapa saham penghuni indeks ini

juga menunjukkan pergerakan yang kurang prima. Saham PT Unilever Indonesia Tbk (UNVR) misalnya, telah melemah 8,31% sejak awal tahun. Saham PT Astra International Tbk (ASII) juga telah terkoreksi 15,81% secara YTD. Selain itu, saham PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRIL) juga tergerus 27,37% sejak awal tahun. Tidak ketinggalan, dua saham emiten rokok terbesar, PT Gudang Garam Tbk (GGRM) dan PT Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk (HMSP) juga telah merosot masing-masing 36,50% dan 43,40% sejak awal tahun.

Turunnya kinerja indeks manufaktur disebabkan oleh permintaan untuk barang produksi di dalam negeri yang menurun. Selain itu, penjualan ekspor pada semester I-2019 juga fluktuatif. Bahkan, ketika memasuki Semester II-2019 kinerja ekspor turun tajam pada bulan Oktober 2019. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), ekspor bulan Oktober 2019 memang mengalami kenaikan 5,92% secara *month-on-month* (mom) menjadi US\$ 14,93 miliar. Akan tetapi, capaian ini menurun 6,13% bila dibandingkan dengan realisasi ekspor pada Oktober 2018 yang mencapai US\$ 15,8 miliar.

Di sisi lain, Presiden Direktur CSA Institute Aria Santoso menilai, salah satu penyebab buruknya kinerja indeks sektor manufaktur adalah dua saham emiten rokok yakni GGRM dan HMSP. Sebab, kedua emiten ini menyumbang bobot yang cukup besar terhadap indeks. Turunnya harga saham UNVR dan saham PT Indofarma Tbk (INAF) juga turut menjadi biang keladi anjloknya kinerja indeks sektor manufaktur. Khusus untuk HMSP dan GGRM, selain akibat sentimen kenaikan cukai rokok tahun depan, harga keduanya juga turun akibat adanya penyesuaian bobot terhadap IHSG. “Alasan yang lebih signifikan adalah perubahan bobot emiten tersebut terhadap IHSG

karena memperhitungkan floating atau formula baru. Sehingga, ada pengurangan dari bobot portofolio para fund manager,”terang Aria, Minggu (22/12). Selain itu, Aria menilai lesunya penjualan kendaraan dalam negeri juga turut melemahkan kinerja indeks ini. Mengutip data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), selama Januari-November 2019, penjualan mobil nasional mencapai 940.362 unit atau turun 11,57% dibandingkan tahun lalu yang mencapai 1,06 juta unit mobil (<https://investasi.kontan.co.id>).

(Ella Feliyana br. Sitepu dan Maria Sarito Dolok Saribu, 2019). Pendidikan sangat berperan penting bagi perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan, yaitu dalam penyampaian pesan kepada orang lain agar orang lain dapat mengetahui pesan atau keinginan yang ingin disampaikan. Suatu instruksi atau deskripsi mengenai pekerjaan yang akan disebarluaskan tentu harus berjalan mengikuti mekanisme delegasi tugas atau pekerjaan dari pimpinan sampai kepada karyawannya ataupun sebaliknya. Dengan adanya pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang baik, maka karyawan dapat bekerja lebih optimal, dapat mengetahui arah dan tujuan yang diinginkan pimpinan, dapat saling bertukar pikiran dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut (Harjoto 2019). hubungan antara kebangsaan dan pendidikan keragaman latar belakang direktur yang bertugas di dewan perusahaan dan sosial perusahaan perusahaan kinerja (CSP). Studi ini mengukur keragaman kebangsaan menurut nasional direktur kewarganegaraan dan mengukur keragaman latar belakang pendidikan menurut negara tempat mereka memperolehnya gelar sarjana dan pascasarjana. Ini mengukur CSP perusahaan menggunakan peringkat MSCI ESG. Studi

ini menggunakan analisis univariat dan multivariat untuk menguji hipotesis secara empiris, Menggunakan sampel perusahaan AS, penulis menemukan bahwa dewan kebangsaan keanekaragaman dan pendidikan keragaman latar belakang berhubungan positif dengan CSP. Temuan menunjukkan bahwa direktur membaik keragaman kebangsaan dan keragaman latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kinerja sosial perusahaan, menunjukkan bahwa tren peningkatan warga negara asing di papan AS bias mengalihkan fokus perusahaan AS menjadi lebih berorientasi pada pemangku kepentingan.

Menurut (Sari, 2017). Penelitian terkait keragaman budaya, termasuk didalamnya keragaman gender dan keragaman kewarganegaraan (nationality), menunjukkan bahwa kelompok dengan tingkat keragaman yang tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih beragam, sehingga mampu mempertimbangkan dan mendiskusikan beragam proyek yang lebih besar, memproduksi hasil yang lebih berkualitas dan menciptakan lebih banyak solusi inovatif.

(Makkonen 2018). Keragaman gender mendorong efisiensi bank hingga maksimal dua direktur perempuan pada sembilan anggota dewan direksi, menunjukkan efek ambang batas pada efisiensi bank. Ukuran dewan meningkatkan efisiensi bank. Independensi dewan berhubungan negatif dengan efisiensi bank. Juga, CEO yang berkuasa merugikan efisiensi bank. Struktur kepemilikan, ukuran bank, umur bank dan rasio pinjaman terhadap simpanan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bank efisiensi. Batasan / implikasi penelitian semua observasi tahun bank tanpa representasi perempuan di papan dikecualikan.

Menurut penelitian (Udayana, 2019) Gender diversity merupakan bagian dari board diversity yang paling sering diteliti. Keberadaan wanita dalam level top management tidaklah banyak. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat anggapan bahwa kompetensi dari pria dianggap lebih baik daripada wanita. Namun, wanita juga mempunyai sikap hati-hati serta ketelitian yang tinggi sehingga condong untuk bersifat risk adverse. Sifat inilah yang menyebabkan wanita untuk tidak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan. Karena hal tersebut, kehadiran wanita dalam anggota dewan dapat mempermudah untuk mengambil langkah yang cermat dan bersifat low risk.

(Muntu., 2020) Menyatakan Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, cenderung akan memberikan atau membawah dampak positif bagi perusahaan.

(Pitriyani, Abd. Halim 2020) Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Namun masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya

menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima. Perkembangan jabatan yang dialami seorang karyawan hanya terjadi apabila karyawan tersebut menjalani proses belajar dan pengalaman yang dimiliki, dan diharapkan karyawan tersebut mempunyai sikap kerja yang maju, memiliki pengetahuan yang baik yang dimiliki karyawan tersebut dan memiliki keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang kurang konsisten tersebut mendorong untuk dilakukan penelitian Mengingat hasil yang di dapat dari beberapa peneliti menunjukkan hasil yang beragam. Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, Penelitian ini dilakukan mengingat begitu pentingnya Kinerja Perusahaan diwujudkan dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan karena dari setiap kegiatan tersebut memerlukan sumber daya, maka kinerja perusahaan akan tercermin dari penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian *diversity* ini diukur dengan menggunakan 3 variabel independen Pendidikan, Gender dan Pengalaman penelitian menggunakan variable Moderating yaitu Nilai Perusahaan. Oleh karena itu berdasarkan data diatas penulis meneliti tentang: **“PENGARUH *BOARD DIVERSITY* TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN NILAI PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Pada Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang terdapat diperusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia:

1. Terjadinya fluktuasi kinerja perusahaan manufaktur tahun 2019
2. Masih minimnya keterwakilan wanita dalam komposisi dewan direksi.
3. Keberadaan wanita pada komposisi dewan direksi hanya sebagai pemenuh *good corporate governance*
4. Banyak dewan direksi mendapatkan posisinya karena kedekatan dengan pemilik perusahaan.
5. Kurangnya pengalaman dewan direksi dalam memimpin perusahaan berdampak terhadap penurunan kinerja perusahaan
6. Masih banyak dewan direksi yang pendidikan formalnya rendah.
7. Pendidikan tinggi dewan direksi tidak menjamin kemampuan dewan direksi pemimpin perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan judul penelitian, yaitu "Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Variabel Moderating Nilai Perusahaan, maka penelitian ini dibatasi dalam pembahasan Kinerja perusahaan sebagai Variabel Dependen, *Board Diversity* sebagai Variabel Independen dan Nilai Perusahaan sebagai Variabel Moderating (Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa efek Indonesia Tahun 2015-2019)".

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *gender* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan, *gender* dan pengalaman terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia ?
6. Bagaimana pengaruh *gender* terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia ?
8. Bagaimana pengaruh pendidikan, *gender* dan pengalaman terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pendidikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *gender* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengalaman terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pendidikan, *gender* dan pengalaman terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pendidikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.
6. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *gender* terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.
7. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengalaman terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.

8. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan dengan nilai perusahaan sebagai variabel moderating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapaun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa dan dapat menjadi bahan acuan penelitian-penelitian untuk membuat laporan yang lebih lanjut.

2. **Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain untuk menyetujui atau membantah hasil dari penelitian serta sebagai bahan untuk melakukan penelitian lebih lanjut