

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang kian kompetitif dari waktu ke waktu menyebabkan perusahaan yang ada saat ini harus mempertahankan kelangsungan bisnisnya. Timbulnya persaingan ini dikarenakan semakin banyaknya perusahaan yang muncul dengan bidang yang sama namun memiliki kemampuan yang berbeda. Peningkatan jumlah perusahaan ini mengharuskan perusahaan untuk mampu bertahan di dalam persaingan bisnis, sehingga perusahaan harus memiliki investor yang menanamkan modalnya di perusahaan.

Ketertarikan seorang investor dalam menanamkan modal di suatu perusahaan biasanya didasari pada nilai perusahaan tersebut. Nilai perusahaan merupakan nilai jual suatu perusahaan dalam pasar modal. Dengan kata lain, nilai perusahaan dapat direfleksikan pada harga saham perusahaan di pasar. Apabila harga saham cenderung stabil dan terus meningkat, investor akan tertarik untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut dan akan berimbas pada nilai perusahaan yang ikut meningkat.

Nilai investasi total perusahaan tergantung pada profitabilitas dan risiko yang mendasarinya sehingga nilai perusahaan tidak berubah sejalan dengan perubahan dalam struktur modal perusahaan (**Wachowicz, 2007**).

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai

perusahaan juga tinggi. Nilai perusahaan sangat penting karena nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh tingginya kesejahteraan pemegang saham (**Astuti, 2017**). Nilai perusahaan akan tercermin dari harga sahamnya. Harga pasar dari saham perusahaan yang terbentuk antara pembeli dan penjual pada saat terjadinya transaksi disebut nilai pasar perusahaan (market value). Nilai pasar perusahaan ini dianggap cerminan dari nilai aset perusahaan sesungguhnya.

Tata kelola perusahaan (*corporate governance*) menjadi hal yang dipertimbangkan oleh investor sebelum melakukan investasi. Perusahaan yang telah menerapkan tata kelola yang baik dianggap dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga investor yakin dan akan memberi perhatian lebih pada perusahaan tersebut. Untuk menerapkan tata kelola yang baik, salah satu mekanisme dari *corporate governance*, yaitu komposisi dewan perusahaan. Dewan perusahaan yang dimaksud adalah dewan komisaris yang merupakan salah satu mekanisme internal di dalam *corporate governance* (**Ulupui, 2017**).

Di Indonesia, dewan komisaris diangkat dan bertanggung jawab kepada pemegang saham yang berperan penting dalam melakukan pengawasan atas tindak tanduk manajemen sehingga menentukan keberhasilan *corporate governance*. Adanya komposisi dewan didalam perusahaan dianggap menjadi bukti minimal perusahaan telah melakukan *good corporate governance*. Dewan direksi memainkan peran mendasar dalam memperkuat tata kelola perusahaan dengan menyelesaikan peran penting yaitu pemantauan dan memberi nasihat mengenai penyediaan sumber daya (**Assenga et al, 2018**).

Selain keterkaitan antara *corporate governance* dengan nilai perusahaan,

salah satu isu yang berkaitan yang berkaitan dengan *corporate governance* adalah *board diversity* atau keragaman direksi. *Board Diversity* akan mempengaruhi komposisi dewan direksi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi *corporate governance* (**Adeabah, Gyeke dan Andoh, 2019**). Adanya keragaman direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka Panjang. Dewan direksi dianggap sebagai tulang punggung tata kelola perusahaan. Dewan direksi secara efektif dapat meningkatkan tata kelola perusahaan menjadi lebih sehat. Sebagian besar kegagalan utama perusahaan dan skandal keuangan bersumber dari masalah keagenan karena dewan direksi yang tidak efektif (**Assenga et al, 2018**).

Semakin besar keragaman dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun keragaman tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen. Selain itu, keragaman dalam dewan direksi memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah. Keberagaman atau *diversity* dalam manajemen puncak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Isu perwakilan perempuan di dewan direksi menarik perhatian besar kalangan praktisi, pembuat kebijakan, dan peneliti dalam beberapa tahun terakhir, karena representasi wanita pada dewan direksi relatif rendah dibandingkan dengan kehadiran mereka di populasi pada umumnya dan di dunia usaha pada umumnya (**Conyon dan He, 2017**).

Diversity merupakan keberagaman dalam suatu kelompok atau organisasi. **Astuti (2017)** di dalam penelitiannya mengatakan bahwa proposi dewan direksi

wanita, keberadaan warga negara asing, usia dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. *Diversity* dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (**Wicaksana, 2010**).

Kebutuhan akan dewan yang beragam mungkin bergantung pada tingkat persaingan. Lebih banyak pesaing mungkin memerlukan lebih banyak sumber daya dari dewan untuk memberikan wawasan, saran dan memberi nasihat kepada manajer tentang ancaman yang dihadirkan pesaing (**Groening, 2018**). *Diversity* dalam anggota dewan menjadi salah satu indikator bahwasanya tata kelola perusahaan tersebut baik. Keberadaan wanita memiliki hubungan positif terhadap kinerja perusahaan (**Harris, 2014**). Wanita cenderung menghindari risiko terkait dengan pembiayaan, sehingga rasio hutang lebih rendah jika dibandingkan dengan dewan direksi tanpa keberadaan wanita. Keberadaan wanita membuat komposisi dewan direksi lebih baik dan mempengaruhi nilai perusahaan (**Bart & McQueen, 2013**).

Beberapa pendapat yang paling umum tentang keragaman gender dalam dewan direksi adalah bahwa wanita sama-sama terampil seperti pria, namun mereka tidak diberi kesempatan. Pendapat lain adalah bahwa dewan direksi wanita dapat meningkatkan efektivitas karena mereka memiliki keahlian yang

unik dan pemikiran yang berbeda dibandingkan dengan pria (**Adams dan Ferreira, 2009**). Namun, penelitian lebih lanjut dipresentasikan oleh **Carter et al. (2010)** menyatakan bahwa keragaman gender dalam dewan perusahaan menghasilkan beragam pendapat dan pemikiran kritis yang membuat pengambilan keputusan lebih memakan waktu dan kurang efektif.

Adanya dewan komisaris wanita dalam jajaran dewan perusahaan dianggap dapat meningkatkan nilai perusahaan karena dengan adanya wanita, perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada siapapun, tanpa diskriminasi untuk menjadi bagian dari dewan perusahaan. Hal ini berarti perusahaan memberikan sinyal positif ke investor dan berdampak pada reputasi perusahaan yang meningkat. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Molenkamp (2015)** dimana diversitas gender berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Namun, hasil yang berbeda diperoleh oleh **Marimuthu (2016)** yang menyatakan bahwa diversitas gender tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh sikap wanita yang cenderung menghindari risiko sehingga tidak memberi dampak apapun pada perusahaan.

Representasi wanita dalam dewan tidak hanya masalah kesetaraan sosial, tetapi juga yang membawa implikasi strategis bagi perusahaan. Anggota dewan wanita cenderung lebih menyukai perubahan daripada pria, lebih terbuka untuk ide dan pendekatan baru dalam melakukan bisnis. Selain itu, wanita lebih memiliki sifat komunal dibandingkan dengan rekan pria mereka, mereka membantu, peka, memelihara dan peduli terhadap kesejahteraan orang lain (**Fernandez and Thams, 2019**).

Keberadaan dewan direksi wanita berhubungan positif dengan filantropi perusahaan, khususnya terkait dengan pengabdian masyarakat dan seni. Dengan demikian, terdapat bukti yang cukup besar bahwa direksi wanita cenderung menekankan keterlibatan pemangku kepentingan dan memiliki pengetahuan yang berharga yang seharusnya membantu perusahaan untuk terlibat dengan pemangku kepentingan secara efektif. Akibatnya, keterwakilan perempuan mampu meningkatkan kemampuan dewan untuk menangani masalah secara efektif terkait dengan tanggung jawab sosial dan manajemen pemangku kepentingan (**Seto and Pamies, 2015**). Hubungan antara gender dan keragaman etnis, yang berarti bahwa perempuan dan minoritas cenderung bersimpati dengan satu sama lain atau mungkin lebih mendukung inklusi dalam pengaturan perusahaan (**Hogan, 2019**).

Beberapa hal penting dalam karakteristik latar belakang direksi yang dianggap dapat berpengaruh terhadap keputusan yang dihasilkan perusahaan adalah gender, ras, usia anggota dewan dan latar belakang pendidikan anggota dewan. Diversitas kewarganegaraan menjadi diversitas yang sebaiknya harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Kewarganegaraan asing dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dan negara lain. **Makkonen et al. (2018)** menyatakan bahwa anggota dewan asing dari negara yang lebih inovatif dapat dipilih selain dari kompetensi yang mereka bawa ke perusahaan. Misalnya, anggota dewan asing dari negara yang lebih inovatif mungkin dapat ditunjuk untuk meningkatkan visibilitas dan prestise perusahaan sehingga membuatnya lebih menarik untuk investor. Selain itu keberadaan direksi

asing dapat meningkatkan pemantauan direksi dengan memperkenalkan pengalaman dan keterampilan baru (**Polovina and Peasnell, 2015**)

Dilihat dari teori sinyal, adanya kewarganegaraan asing di dalam jajaran dewan membawa sinyal positif karena keunggulan kompetitif dewan komisaris mendapat perhatian lebih dari investor sehingga menarik minat investor untuk melakukan investasi yang berimbas pada nilai perusahaan yang ikut meningkat. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh **Jindal dan Jaiswall (2015)** yang menemukan diversitas kewarganegaraan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Namun, **Wijaya (2015)** tidak menemukan pengaruh keberadaan dewan komisaris berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya jumlah dewan komisaris berkewarganegaraan asing sehingga tidak dapat membuktikan adanya pengaruh keberadaan dewan komisaris berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan.

Keberagaman usia pada anggota dewan direksi memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi. **Cheng, Chan and Leung, (2010)** didalam penelitian mereka mengatakan manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima *status quo* tapi mau menerima ide baru.

Diversitas pendidikan anggota dewan direksipun ikut berperan dalam kinerja perusahaan sehingga mempengaruhi nilai perusahaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Walaupun bukan menjadi suatu keharusan seseorang yang akan memasuki dunia bisnis agar berpendidikan bisnis, namun lebih baik apabila

anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Pendidikan anggota dewan direksi berperan dalam kinerja perusahaan sehingga mempengaruhi nilai perusahaan. Dewan direksi yang memiliki pengetahuan yang lebih baik dan kualitas manajemen perusahaan yang baik dapat meningkatkan kinerja pasar (Melmusi dkk, 2019). Adnan *et al*, (2016) menemukan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi tidak memberikan pengaruh pada kinerja keuangan di Malaysia. Penelitian yang dilakukan oleh Ujunwa (2012) menemukan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dan kinerja keuangan.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian karena mengingat diversitas dewan direksi berperan penting dalam meningkatkan nilai perusahaan, maka penelitian ini diberi judul “**Pengaruh Keberadaan Dewan Direksi Wanita, Dewan Direksi Asing, Usia dan Pendidikan terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2018**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria.
2. Adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan nilai perusahaan.

3. Adanya dewan direksi asing, perusahaan mampu mengangkat citra perusahaan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya.
4. Keberadaan dewan direksi asing dinilai membawa opini, perspektif, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan alternatif penyelesaian masalah kompleks.
5. Karyawan yang sudah lanjut usia, makin sulit memulai karir baru ditempat lain sehingga mereka lebih loyal terhadap perusahaan.
6. Sikap yang dewasa dan matang dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil suatu keputusan.
7. Pendidikan dari dewan komisaris dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap perkembangan perusahaan.
8. Latar belakang pendidikan anggota dewan yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan judul penelitian, yaitu pengaruh keberadaan dewan direksi wanita, dewan direksi asing, usia dan pendidikan terhadap nilai perusahaan, maka penelitian ini dibatasi dalam pembahasan nilai perusahaan sebagai variabel dependen, diversifikasi keberadaan dewan direksi wanita, dewan direksi asing, usia dan pendidikan sebagai variabel independen (Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI Tahun 2015-2018).

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh dewan direksi wanita terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
2. Adakah pengaruh dewan direksi asing terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
3. Adakah pengaruh usia terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
4. Adakah pengaruh pendidikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
5. Adakah pengaruh dewan direksi wanita, dewan direksi asing, usia dan pendidikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?

1.5. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh dewan direksi wanita terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh dewan direksi asing terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?

3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh usia terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI ?
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh pendidikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh dewan direksi wanita, dewan direksi asing, usia dan pendidikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur mengenai manajemen keuangan serta referensi untuk penelitian sejenis selanjutnya.

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.