

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan manufaktur saat ini di Indonesia cukup pesat sehingga menimbulkan persaingan yang kompetitif antar perusahaan manufaktur. Persaingan bisnis yang sangat kompetitif ini telah mendorong setiap usaha untuk dapat bekerja dengan lebih efisien, serta mampu melayani pelanggan maupun *stakeholder* dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus mampu eksis dan selalu mempertahankan kinerja khususnya kinerja keuangan yang sehat sehingga kepercayaan *stakeholder* tetap terpelihara. Menurut **Indreswari (2013)**, apabila *stakeholder* telah memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kinerja perusahaan, maka diharapkan keberlangsungan investasi dapat terjamin dan tentu nilai perusahaan tetap terpelihara dengan baik. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mempertahankan akuntabilitas maupun transparansi serta selalu memiliki tujuan bisnis yang jelas, yang pada akhirnya para investor dalam salah satu wujudnya sebagai pemegang saham dapat memaksimalkan pendapatan atau hasil investasi para pemegang saham (*maximization wealth of stockholder*).

Di Indonesia sendiri pada Bursa Efek Indonesia (BEI) ada tiga sektor perusahaan manufaktur. Berdasarkan dari situs [www.sahamok.com](http://www.sahamok.com), perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) terdiri dari 164 perusahaan per Desember 2018.

**Tabel 1.1**

**Daftar Perusahaan Manufaktur**

NO	SEKTOR	JUMLAH PERUSAHAAN PER TAHUN		
		2016	2017	2018
1	INDUSTRI DASAR DAN KIMIA	67	68	71
2	ANEKA INDUSTRI	41	41	46
3	INDUSTRI BARANG KONSUMSI	37	40	47
	<b>JUMLAH</b>	<b>145</b>	<b>149</b>	<b>164</b>

Sumber: [www.sahamok.com](http://www.sahamok.com)

Dari tabel diatas kita dapat melihat kenaikan jumlah perusahaan manufaktur dalam tiga tahun terakhir, yang mana pada tahun 2016 pada ketiga sektor yaitu sektor dasar dan kimia, aneka industri dan industri barang konsumsi jumlah perusahaan tercatat berjumlah 145 perusahaan, kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 2,75% menjadi 149 perusahaan, kemudian ditahun 2018 mengalami peningkatan lagi sebesar 10,06% menjadi 164 perusahaan.

Perkembangan dan keberhasilan perusahaan tersebut dapat dilihat melalui kinerja perusahaannya, karena kinerja perusahaan merupakan indikator gambaran bagi perusahaan dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam upaya menjalankan tugas dan fungsi pokoknya demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaannya (Priyanto, 2016). Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu. Perusahaan pada akhir periode harus dievaluasi untuk mengetahui

perkembangan perusahaan, adapun proses evaluasi memerlukan standar sebagai dasar perbandingan, standar tersebut bisa bersifat internal dan eksternal.

Berkembangnya perusahaan-perusahaan tersebut tidak terlepas dari pengaruh manajemen puncak. 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**). Dimana 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. Dewan direksi dengan tingkat gender yang beragam, etnis dan internasional akan menginduksi perusahaan untuk mengadopsi lebih dari orientasi stakeholder dan akan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dengan pengetahuan penting bagi manajemen puncak (**Fernandez, 2018**). *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).

*Diversity* dalam anggota dewan menjadi salah satu indikator tata kelola perusahaan yang baik dan merupakan salah satu proksi dari keragaman dewan, dimana keberadaan wanita keterwakilan didalam dewan direksi. Adanya hubungan positif antara keragaman gender terhadap kinerja perusahaan serta nilai bagi pemegang saham (Harris, 2014). Wanita cenderung menghindari risiko terkait dengan pembiayaan, sehingga rasio hutang lebih rendah jika dibandingkan dengan dewan direksi tanpa keberadaan wanita (Harris, 2014). Keberadaan wanita membuat komposisi dewan direksi lebih baik dan mempengaruhi kinerja perusahaan (Bart & McQueen, 2013). Terbukti telah terjadi peningkatan jumlah wanita dalam dewan global, seperti survei yang dilakukan oleh Thornton (2018) yang merilis laporan tahunan bertajuk “*Women in Business 2018*”, yang menyuarakan keragaman gender dalam dunia bisnis. Survei dilakukan terhadap 4.995 responden dari 35 negara, satu perempuan di posisi manajemen senior naik secara signifikan sebesar 9% dari 66% di tahun 2016 menjadi 75 % pada tahun 2017. Tapi dari sisi persentase wanita yang memegang posisi kepemimpinan senior mengalami sedikit penurunan, yakni sebesar 1% dari 25% pada tahun 2016 menjadi 24% pada tahun 2017. Franscesca Lagerberg, Global Leader for Network Capabilities and Sponsor of Women in Leadership Grant Thornton International Ltd, menjelaskan ada korelasi kuat antara keragaman gender dalam

kepemimpinan dan keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya konsep *diversity* adalah mengenai derajat kesamaan dan perbedaan antara individu yang mempertimbangkan usia, gender, etnis, latar belakang sosial ekonomi atau budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal, keterampilan teknis dan keahlian (Darmadi, 2010).

*Diversity* dewan dapat meningkatkan reputasi perusahaan dilihat dari sinyal positif yang diberikan pemangku kepentingan baik itu internal maupun eksternal dimana organisasi menekankan beragam konsituen dan tidak melakukan diskriminasi terhadap kelompok minoritas dalam pendakian jenjang perusahaan, Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). Kelompok minoritas dalam perusahaan menjadi perhatian penelitian yang dilakukan Amerika dimana gender dan *ethnic* dijadikan sebagai proksi dari keragaman direksi. Keragaman *ethnic* dapat memperluas pengetahuan, ide dan pengalaman melalui sumber daya informasi dari latar belakang budaya yang berbeda di antara tim manajemen oleh karena itu menjadi beragamnya sumber pembiayaan (Kyenze, 2014).

Penelitian *diversity* ini diukur dengan menggunakan 4 variabel independen, direksi wanita (gender), umur, *ethnic* dan pendidikan. Menurut Wijaya dan Suprpto (2015) dengan adanya wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan menandakan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk masuk dalam dewan direksi perusahaan dengan mengabaikan karakteristik demografi mereka. Penambahan perempuan untuk dewan direksi dapat efektif membantu masalah keagenan, tingkat keragaman jenis kelamin memungkinkan perusahaan untuk bereaksi terhadap perubahan lingkungan yang lebih cepat dan

dengan biaya lebih rendah. Para investor cenderung melihat keragaman gender sebagai nilai positif yang mempengaruhi nilai perusahaan jika keragaman memfasilitasi prestasi dewan dari masing-masing tugasnya (**Groening, 2019**). Hal ini berarti perusahaan memberikan sinyal positif ke investor dan berdampak kepada reputasi perusahaan yang meningkat.

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 dan Leung, (2010)** didalam penelitian mereka mengatakan manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima *status quo* tapi mau menerimaide baru.

Keragaman *ethnic* dapat memperluas pengetahuan, ide dan pengalaman melalui sumber daya informasi dari latar belakang budaya yang berbeda di antara tim manajemen oleh karena itu menjadi beragamnya sumber pembiayaan (**Kyenze, 2014**). Populasi Indonesia terdiri dari lebih dari 300 etnic berbeda dengan etnic terbesar orang jawa (40%). Orang jawa memiliki kontribusi besar dalam lingkungan politik. Etnic yang lain adalah Cina, menurut **Abdul et al, (2018)** direktur Cina memiliki keterampilan kepemimpinan yang hebat, manajer profesional dan sukses dalam mengembangkan bisnis mereka. Perbedaan genetik (nationality) dari berbagai negara dapat meningkatkan inovasi karena heterogenitas ide serta pengalaman pada negara yang berbeda akan memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan (**Manthos et al, 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 kelebihan dari keberadaan keanekaragaman ethnic di dewan direksi mencerminkan tata kelola yang lebih baik, meningkatkan kualitas dewan direksi dan memberikan dampak positif **(Harjoto, 2015)**.

Diversitas pendidikan anggota dewan direksi dalam meningkatkan 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)**. 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. Keberagaman pendidikan bisa membantu tim menghindari perangkap seperti konsensus prematur atau “*groupthink*.” **(Harjoto, Laksana, Yang 2019)**. **Adnan et al, (2016)** melakukan penelitian terhadap *government linked companies* dan *non government linked companies* yang berada di Malaysia menemukan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi tidak memberikan pengaruh pada kinerja keuangan yang diukur menggunakan ROA dan ROE.

**Gomez, Lafuente, dan Vaillant (2018) Fokus pada *Gender diversity in the board, women’s leadership and business performance***. Mereka meneliti pada 54 perusahaan Kolombia untuk periode 2018-2015. Hasil mendukung bahwa keragaman gender memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian saat ini juga meneliti tentang gender, usia, ethnic, dan

pendidikan yang meneliti di perusahaan yang listed di BEI.

**Hogan dan Huerta (2018)** *The impact of gender and ethnic diversity on REIT operating performance*. Hasil dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara gender dan keragaman etnis di posisi manajerial dan kinerja operasi Real Estate Investment Trust (REIT).

Persamaan variabel yang penelitian yang dilakukan adalah variabel independen yaitu diversity gender dan ethnic. Sedangkan perbedaannya pada variabel dependen yaitu penelitian saat ini menggunakan kinerja perusahaan, sedangkan **Hogan dan Huerta, (2018)** menggunakan operating performance.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan hasil peneliti terdahulu diatas maka penulis tertarik ingin meneliti mengenai **Pengaruh Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan (Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2015-2017)**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

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

1. *Gender* dewan direksi dapat memberikan dampak terhadap perkembangan perusahaan.
2. Saat ini usia dari dewan direksi sudah banyak yang berumur lanjut yang mempengaruhi aktifitas perusahaan.
3. Terdapat perbedaan *ethnic* dalam dewan direksi menjadikan perusahaan dinamis dan fleksibel.
4. Pendidikan dari dewan komisaris dapat memberikan pengaruh yang lebih



baik terhadap perkembangan perusahaan.

5. Adanya Board diversity memberikan suatu peluang perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
6. Usia dewan direksi yang lebih tua cenderung mempunyai pengalaman yang baik.
7. Ukuran perusahaan mempengaruhi kemampuan perusahaan memperoleh pinjaman.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan judul penelitian, yaitu Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Variabel Kontrol *Firm Size*, maka penelitian ini dibatasi dalam pembahasan Kinerja perusahaan sebagai Variabel Dependen, *Board Diversity* sebagai Variabel Independen dan *Firm Size* sebagai Variabel Kontrol (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 *gender* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
2. Adakah pengaruh usia terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
3. Adakah pengaruh *ethnic* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI ?

4. Adakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
5. Adakah pengaruh *board diversity* terhadap kinerja 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 *gender* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh usia terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *ethnic* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI ?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
5. Bagaimana pengaruh board diversity terhadap kinerja 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.