

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi pada era globalisasi saat ini telah mempengaruhi sistem kerja dalam perusahaan. Hal ini menjadi tantangan baru bagi perusahaan untuk terus berkembang meningkatkan produktifitas dengan menerapkan berbagai inovasi. Dimana inovasi berupa implementasi dari kinerja perusahaan yang mengacu pada komitmen bisnis untuk terus berkontribusi pada pengembangan ekonomi. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menerapkan inovasi dengan memanfaatkan teknologi dan meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Dengan menerapkan inovasi menggunakan teknologi akan menghasilkan kinerja yang baik dalam meningkatkan efisiensi dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan.

Kinerja inovasi merupakan suatu kinerja yang berimplementasi pada ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam suatu organisasi (**Zhang et al., 2015**). Kinerja inovasi perusahaan menjadi faktor mendasar yang membantu perusahaan untuk bertahan hidup disaat perkembangan teknologi yang semakin maju. Inovasi dianggap sebagai salah satu cara mencapai kesuksesan dan daya saing perusahaan, karena inovasi membantu perusahaan menjadi lebih unggul dibandingkan pesaing, dengan menciptakan produk baru yang dapat menarik minat pelanggan (**Dedahanov et al., 2017**). Perusahaan membutuhkan banyak ide kreatif yang dapat berkontribusi pada kinerja inovasi untuk mampu

mempertahankan keunggulan kompetitif melalui inovasi berbasis teknologi. Perusahaan dalam rangka untuk mendapatkan keuntungan kompetitif terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengembangan (R&D) untuk mengembangkan inovasi (**Buchdadi, Oktafianto, dan Mardiyanti, 2018**). Inovasi menjadi salah satu aspek penting yang dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing (**Kuo, Wang, dan Yeh, 2018**). Semakin baik kapasitas inovasi, semakin efektif suatu perusahaan dapat melakukan proses inovasi dan dengan demikian, semakin kuat kinerja inovasi (**Cropley et al., 2017**).

Inovasi sebagai pengenalan produk baru yang ditingkatkan secara signifikan dengan pelayanan, proses, dan metode pemasaran baru dalam bisnis perusahaan untuk menjadi lebih kompetitif dan inovatif (**Asensio-Lopez et al., 2019**). Keunggulan kompetitif didapat dari ide-ide kreatif untuk menghasilkan kualitas, efisiensi, kecepatan dan fleksibilitas yang berguna dalam perusahaan (**Sofyan, 2017**). Salah satu cara untuk meningkatkan inovasi dengan mengembangkan kinerja perusahaan yang dapat dicapai melalui pengembangan inovasi berbasis teknologi (**Maulana, Sularso, dan Titisari, 2018**). Dengan adanya kinerja inovasi berbasis teknologi berdampak positif dalam mempermudah proses kegiatan yang dilakukan dalam sistem tata kelola perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (**Chao et al., 2017**).

Kinerja Inovasi pada jasa layanan perbankan berbasis teknologi terus berkembang seiring dengan kebutuhan nasabah bank. Industri perbankan saat ini dituntut cepat dalam melakukan transformasi digital. Salah satu perbankan terbesar di Indonesia yang telah melakukan inovasi teknologi digital yaitu PT.

Bank Central Asia Tbk (BCA). Bentuk pengembangan inovasi perbankan yang dilakukan BCA dengan sejumlah transformasi digital di berbagai aspek layanannya, yaitu *internet banking*, *mobile banking*, layanan *chatbot customer*, asisten digital *customer Vira*, layanan digital *payment Sakuku*, QR kode sesama nasabah, OneKlik BCA, Buka Rekening Online, *BCA keyboard*, hingga yang terbaru fitur layanan aplikasi *wealth management*. Saat ini 97% transaksi nasabah Bank BCA berasal dari digital, bukan lagi di kantor cabang. Hanya sekitar 3% nasabah yang masih mendatangi kantor cabang itu pun untuk transaksi yang harus dilakukan di sana, seperti penarikan dana dalam jumlah besar dan layanan pergantian kartu. Dengan keunggulan sistem pembayaran yang canggih dan inovatif menjadi kunci kesuksesan BCA, sehingga dapat menghasilkan profitabilitas yang tinggi. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan pendapatan bersih PT. Bank Central Asia Tbk (BCA) dari tahun 2014 sampai dengan 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pendapatan Bersih PT. Bank Central Asia Tbk

| Tahun | Pendapatan Bersih | % Kenaikan |
|-------|-------------------|------------|
| 2014 | Rp. 16,51 Triliun | 8,03% |
| 2015 | Rp. 18,03 Triliun | 9,20% |
| 2016 | Rp. 20,63 Triliun | 14,42% |
| 2017 | Rp. 23,32 Triliun | 15,23% |
| 2018 | Rp. 25,55 Triliun | 16,12% |

Sumber: www.idx.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menerangkan Pendapatan Bersih PT. Bank Central Asia (BCA) dari tahun 2014 hingga 2018. Dapat dilihat dari tabel bahwa pendapatan bersih BCA terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2014 pendapatan bersih BCA mencapai Rp.16,51 triliun dengan persentase 8,03%.

Kemudian terus mengalami peningkatan, pada tahun 2015 mencapai Rp. 18,03 triliun meningkat 9,20%, tahun 2016 mencapai Rp. 20,63 triliun meningkat 14,42%, tahun 2017 mencapai Rp. 23,32 triliun meningkat 15,23%, dan tahun 2018 mencapai Rp. 25,55 triliun meningkat 16,12%. Dengan kenaikan pendapatan bersih BCA menandakan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja inovasi pada pengembangan digital *banking* yang dilakukan BCA. Kecanggihan layanan dan produk solusi perbankan yang ditawarkan mendorong loyalitas nasabah yang menghasilkan keberhasilan BCA mempertahankan performa kinerja yang positif di tengah persaingan sektor perbankan yang semakin kompetitif. Keberhasilan kinerja inovasi ini tentunya sangat berkaitan dengan tata kelola perusahaan yang dilakukan BCA dalam meningkatkan kinerja inovasinya. Hal ini menunjukkan semakin baik kinerja inovasi, semakin efektif produktifitas perusahaan.

Dewan direksi merupakan organ perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan dengan senantiasa memperhatikan kepentingan dan tujuan perusahaan serta mempertimbangkan kepentingan para pemegang saham dan seluruh *stakeholders* (Mawei dan Tulung, 2019). Dewan direksi juga bertanggung jawab terhadap urusan perusahaan dengan pihak eksternal. Dengan peran yang besar dalam pengelolaan perusahaan, dewan direksi memiliki hak pengendalian yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya perusahaan dan dana dari investor.

Peningkatan eksistensi perusahaan mendorong manajemen untuk mencari sumber daya manusia dengan level pendidikan yang memadai, karena semakin tinggi level pendidikan seorang individu, akan mempengaruhi cara individu

tersebut berfikir dan bertindak, sehingga ketika bekerja mereka menjadi lebih teliti dan selektif, salah satunya didalam meningkatkan kinerja inovasi perusahaan **(Hadya dan Susanto, 2018)**. Latar belakang pendidikan dan jenjang pendidikan dewan direksi menjadi faktor penting dalam penyelesaian sebuah pekerjaan. Latar belakang pendidikan yang harus dimiliki oleh dewan direksi dalam mengelola manajemen adalah keuangan, akuntansi, teknologi informasi, dan pemasaran. Dewan direksi yang berlatar pendidikan ekonomi dan bisnis akan lebih baik dalam mengelola dan mengambil keputusan bisnis **(Astuti, 2017)**.

Menurut **Kagzi dan Guha (2018)**, menyatakan adanya tingkat pendidikan dewan yang berbeda memungkinkan menjadi sumber konflik dan nilai negatif yang mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi buruk, hal ini juga memungkinkan akan berpengaruh pada kinerja inovasi perusahaan. Namun dalam penelitian **Harjoto et al. (2019)**, menyatakan bahwa keragaman pendidikan dewan direksi secara positif terkait dengan kinerja keuangan perusahaan. Hubungan positif ini lebih kuat untuk perusahaan dengan tingkat internasionalisasi yang lebih tinggi. Adanya keragaman pendidikan memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja inovasi perusahaan. Perbedaan pendidikan dewan direksi dapat mendorong untuk berdiskusi tentang kesesuaian strategi perusahaan saat ini, hal ini memungkinkan untuk menghasilkan jangkauan alternatif strategi yang lebih luas terutama dalam menghasilkan keunggulan inovasi perusahaan, dan secara kolektif mendatangkan evaluasi yang lebih baik.

Keahlian merupakan indikator yang digunakan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki dewan direksi antara lain pengalaman dan pengetahuan **(Nurfaidah,**

2019). Dewan direksi harus memiliki keahlian mengenai pemahaman yang memadai tentang pengelolaan perusahaan, akuntansi, keuangan, dan sistem yang berlaku dalam perusahaan. Keahlian menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang membuat dewan direksi memungkinkan untuk melaksanakan tugas dengan baik **(Nurmawati dan Marry, 2018)**. Dalam hal ini, kemampuan dewan direksi berhubungan juga dengan kualitas dan kompetensi termasuk dalam komunikasi, pemecahan masalah, pemikiran kritis dan inovatif, kreativitas, kepercayaan diri, pemahaman etis, kemampuan untuk mengatasi ketidakpastian, serta kemampuan untuk menerima tanggung jawab. Dengan kemampuan tersebut memungkinkan dewan direksi akan berhasil dalam mengelola perusahaan **(Succi dan Wieandt, 2019)**.

Keahlian dewan direksi dalam mengelola perusahaan akan berdampak positif meningkatkan produktifitas perusahaan dan lebih inovatif dalam meningkatkan kinerja inovasi perusahaan, sehingga mampu untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan **(Rubin dan Segal, 2017)**. Dengan keahlian mengelola perusahaan akan mempengaruhi keputusan dewan direksi dalam mengambil kebijakan terkait kinerja perusahaan **(Sarwar et al., 2018)**. Selain keahlian dalam mengelola perusahaan, dewan direksi juga harus memiliki keterampilan kepemimpinan untuk dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dewan direksi yang memiliki keterampilan kepemimpinan dapat menciptakan visi, konsep bisnis, rencana, serta program untuk mencapai target perusahaan dengan lebih baik. Apabila tidak adanya keahlian yang dimiliki dewan direksi akan menyebabkannya terlalu lama dalam penyelesaian masalah, karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman dalam memecahkan masalah **(Adams et al., 2019)**.

Menurut **Anifowose et al. (2017)**, mengemukakan bahwa adanya perbedaan etnis dalam suatu perusahaan memungkinkan mempengaruhi dewan direksi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan ketika orang-orang yang berasal dari etnis yang sama akan mendominasi dewan direksi dalam pengambilan keputusan, sehingga keputusan tersebut diterima begitu saja, padahal mungkin keputusan itu bukan untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Keanekaragaman etnis dewan direksi dalam perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, apabila dewan direksi yang berbeda etnis mau bekerjasama mengutarakan ide-ide yang beragam. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan prespektif dan latar belakang pengalaman dewan direksi akan membuat kinerja semakin inovatif, keragaman etnis dewan direksi memungkinkan tata kelola perusahaan menjadi lebih baik (**Melmusi et al., 2019**). Etnis dewan direksi yang beragam akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan, adanya etnis minoritas dewan direksi dalam perusahaan cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik, sehingga memungkinkan mereka lebih inovatif dan lebih baik dalam mengelola perusahaan (**Azmat dan Rentschler, 2015**).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Harjoto et al. (2019)**, menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan direktur berhubungan positif signifikan terhadap *Corporate Social Perfomance* perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan **Kagzi dan Guha (2018)**, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian **Hamdi dan Sari (2019)**, dengan judul Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Dukungan Manajemen Terhadap Efektivitas Fungsi Audit Internal. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keahlian profesional berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas fungsi audit internal. Dan penelitian yang dilakukan oleh **Melmusi et al. (2019)**, dengan judul *Do Diversity of Directors Improve Market Performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender dan keragaman keterampilan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pasar. Sedangkan keragaman etnis direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja pasar.

Dari semua penelitian diatas, penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh **Harjoto et al. (2019)** yang memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian ini. Pertama, dilihat dari segi variabel dimana penelitian ini tentang pengaruh pendidikan, *skill*, dan etnis dewan direksi terhadap kinerja inovasi, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Harjoto tidak menggunakan variabel *skill* dan etnis dewan direksi serta kinerja inovasi tetapi terdapat persamaan menggunakan variabel pendidikan dewan direksi. Kedua, dilihat dari segi objek penelitian ini dilakukan pada semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018, sedangkan Harjoto melakukan penelitian pada perusahaan AS untuk periode 2000-2013.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, *SKILL*, DAN ETNIS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA INOVASI”**.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan masalah agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman sesuai yang diharapkan dan permasalahan yang akan dibahas bisa terpecahkan dengan lebih terarah pada tujuannya. Maka penulis membatasi masalah ini, yaitu Pengaruh Pendidikan, *Skill*, dan Etnis Dewan Direksi Terhadap Kinerja Inovasi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018?
- b. Apakah *skill* dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018?
- c. Apakah etnis dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018?
- d. Apakah pendidikan, *skill*, dan etnis dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *skill* dewan direksi terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh etnik dewan direksi terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, *skill*, dan etnis dewan direksi terhadap kinerja inovasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai pengaruh pendidikan, *skill*, etnis dewan direksi terhadap kinerja inovasi.
- b. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja keuangan.
- c. Bagi perusahaan atau manajemen, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

d. Bagi investor, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang berkaitan dengan keputusan investasi yang dilakukan dalam mempertimbangkan *board diversity* dalam perusahaan.