

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hal yang esensial bagi perusahaan karena kinerja dapat menggambarkan kondisi suatu perusahaan. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses bisnis perusahaan yang menunjukkan prestasi dan keberhasilan yang dapat diukur dengan metode tertentu. Menurut Sudana (2015: 23) kinerja dapat diukur dengan melakukan analisis laporan keuangan dengan melihat berbagai informasi yang tersedia pada laporan keuangan tahunan perusahaan. Terdapat banyak alat ukur yang bisa dipakai untuk pengukuran kinerja suatu perusahaan. Misalnya rasio profitabilitas yang menggambarkan kinerja operasional, atau Tobin's q yang melambangkan kinerja pasar.

Terdapat banyak hal yang mampu memengaruhi kinerja suatu perusahaan. Salah satunya adalah *board of director*. Menurut Song *et al*, (2020) *board of director* memiliki peran yang penting untuk menaikkan kualitas *corporate governance* dan kinerja perusahaan. *board of director* juga dapat memengaruhi keputusan strategik manajemen suatu perusahaan. POJK 33 pasal 28 menyebutkan bahwa *board of director* bertugas melakukan pengawasan kebijakan manajemen. Maka dari itu penting untuk memastikan berbagai aspek dalam menentukan komposisi *board of director*. Salah satu aspek yang krusial untuk dipertimbangkan perusahaan dalam menentukan *board of director* adalah *board diversity* (Ozdemir, 2020). Berdasarkan penjelasan diatas, adanya *board diversity* secara langsung ataupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja perusahaan.

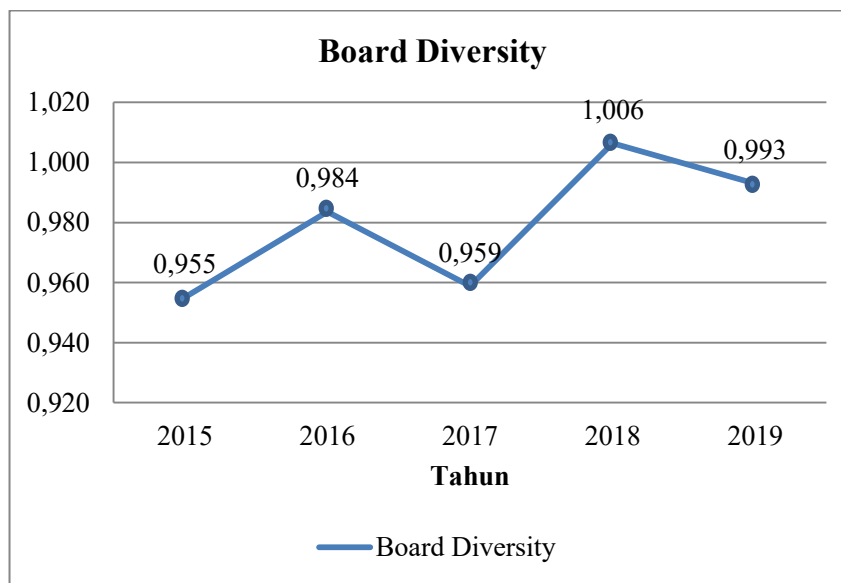
Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait kinerja perusahaan. Salah satunya, penelitian yang dilakukan oleh Vicente *et al.*, (2019) dan Chou & Shih (2019), yang mengaitkan variabel kinerja perusahaan dengan diversifikasi internasional. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Park & Jang

(2013) yang mengaitkan variabel kinerja perusahaan dengan struktur modal dan *free cash flow*. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa kinerja perusahaan di pengaruhi oleh berbagai macam variabel seperti kepemilikan manajerial (Chen & Yu, 2012), kepemilikan pemerintah (Aguilera *et al.*, 2020), dan pengungkapan CSR (Pham & Tran, 2020). Penelitian mengenai efek *board diversity* terhadap kinerja perusahaan relatif masih sedikit. Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh *board diversity* adalah penelitian yang dilakukan oleh Ozdemir (2020), Song *et al.*, (2020), Aggarwal *et al.*, (2019), dan Conyon & He (2017). Maka dari itu studi lebih lanjut yang bersifat lebih koreprehensif diperlukan untuk mengungkap pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan.

Menurut kerangka pandangan *agency theory*, *board of director* diharuskan untuk melindungi kepentingan pemilik perusahaan dan bertugas mengurangi *agency problem* yang terjadi pada suatu perusahaan. *Board of director* adalah perwujudan dari kontrol pemilik perusahaan terhadap apa yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. *board diversity* merupakan salah satu hal yang penting dalam mencapai hal tersebut. *Board diversity* dapat memperkuat mekanisme *corporate governance* perusahaan dalam meningkatkan kinerja *board of director* sehingga dapat meningkatkan kontrol yang semakin baik terhadap manajemen perusahaan (Ozdemir, 2020).

Menurut Spencerstuart (2020) tingkat keberagaman komposisi *board of director* pada perusahaan-perusahaan dalam FTSE dari sudut pandang gender pada tahun 2010 sebesar 12%, kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2015 menjadi sebesar 23% dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi sebesar 34%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan dalam FTSE memandang adanya keberagaman dalam *board of director* sebagai sesuatu yang penting dan cenderung untuk terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dalam Mckinsey & Company (2015) disebutkan bahwa perusahaan yang mempunyai tingkat *board diversity* 33% yang lebih tinggi dapat menghasilkan performa yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, perusahaan perlu memiliki figur dengan latar belakang yang berbeda

dalam *board of director*. Menurut Miller dan Triana (2009) *board diversity* dapat menjadi tanda bahwa perusahaan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam memahami *stakeholder* yang beragam serta menggambarkan kualitas dan reputasi perusahaan dimata publik. *Board diversity* juga dapat menghadirkan informasi dan inovasi yang lebih lengkap sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan lebih baik.



Gambar 1.1

Rata-Rata *Board Diversity* Perusahaan Manufaktur di Indonesia pada tahun 2015 - 2019

Sumber: data diolah

Board diversity dalam gambar tersebut merupakan penambahan dari dua macam diversitas yaitu gender dan umur dengan nilai maksimal 2. Gambar 1.1 menunjukkan fenomena rata-rata *board diversity* perusahaan manufaktur di Indonesia pada tahun 2015-2019 yang bergerak fluktuatif. Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 *board diversity* mengalami kenaikan. Kemudian untuk tahun 2017 mengalami penurunan dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2018-2019 dengan tingkat kenaikan yang berbeda-beda. Kenaikan dan penurunan tingkat *board diversity* ini dapat mempengaruhi hal-hal tertentu dalam suatu perusahaan.

Banyak penelitian yang telah mengaitkan *board diversity* dengan berbagai berbagai macam variabel. Misalnya penelitian yang tentang *board diversity* yang dikaitkan dengan berbagai jenis variabel seperti dividen yang dilakukan oleh Saeed & Sameer (2017), profitabilitas perusahaan (Bruna *et al.*, 2020), volatilitas *return* saham (Bernile *et al.*, 2018)), ataupun *corporate social responsibility* (Feng *et al.*, 2020). Penelitian yang kami lakukan ini, akan meneliti tentang pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan. Peneliitian dengan dua variabel ini telah beberapa kali diteliti sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Talavera *et al.*, (2017), Aggarwal *et al.*,(2019) dan Song *et al*, (2020). Namun, dalam penelitian ini, kami melakukan penelitian tentang pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan dengan variabel yang memoderasi pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan yaitu adalah kepemilikan institusional.

Kepemilikan Institusional berfungsi untuk meningkatkan kualitas *corporate governance* perusahaan. Adanya Kepemilikan Institusional yang terdapat pada suatu perusahaan diharapkan dapat memperkuat kontrol dan *monitoring* pemilik perusahaan terhadap keputusan manajerial perusahaan. Menurut Ozdemir (2020) Kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham perusahaan oleh investor institusi yang diukur dengan menggunakan total proporsi saham yang dimiliki investor institusi terhadap total saham beredar perusahaan. Beberapa penelitian yang mengaitkan performa dengan kepemilikan institusional sebelumnya telah dilakukan oleh Tsai & Gu (2007 dan Elyasiani & Jia (2010). Penelitian yang menggunakan variabel kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi terhadap kinerja perusahaan relatif masih sedikit dilakukan.

Board diversity dapat dikur dengan beberapa cara baik menggunakan rasio diversitas, shannon index atau pengukuran lainnya. Namun dalam penelitian ini variabel *board diversity* diukur dengan menggunakan penambahan dari dua diversitas yaitu gender dan umur yang sudah distandarkan, yang mana masing-masing diversitas tersebut diukur dengan menggunakan blau index sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ozdemir (2020). Pengukuran *board diversity* yang

bersifat akumulatif dan dalam pengukuran setiap diversitasnya menggunakan blau index relatif masih sedikit dilakukan.

Penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan dengan berbagai jenis sampel. Salah satunya adalah penelitian Ozdemir (2020) yang memilih perusahaan-perusahaan pada *tourism industry* di US. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Song *et al.*, (2020) dengan sampel penelitian adalah perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam industri penginapan di US. Garcia-Meca *et al.*, (2014) juga melakukan penelitian untuk perusahaan perbankan di 9 negara lintas benua. Pada penelitian ini, kami memilih Perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur di Indonesia. Penelitian mengenai pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan dan variabel moderasi berupa kepemilikan institusional pada perusahaan-perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia dengan metode pengukuran *board diversity* yang bersifat akumulatif dan memakai blau index masih jarang dilakukan sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah *board diversity* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah kepemilikan institusional memoderasi pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan
2. Mengetahui efek moderasi kepemilikan institusional pada pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang kami lakukan, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Perusahaan

Penelitian yang sudah kami lakukan diharapkan mampu digunakan sebagai acuan perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pemilihan komposisi pada *board of director* dan peningkatan kinerja perusahaan

2. Masyarakat

Masyarakat dapat mempergunakan penelitian ini sebagai dasar dalam melakukan analisis terkait dengan *board diversity* dan kinerja perusahaan dalam rangka melakukan penilaian terhadap perusahaan tertentu.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperoleh wawasan dan ilmu pengetahuan baru serta dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya terutama dalam bidang *board diversity*, kepemilikan institusi serta kinerja perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang adanya penelitian yang mendasari penulis untuk pengambilan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian yang akan dipakai oleh penulis.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian termasuk didalamnya terdapat pengaruh antar variabel, teori-teori yang digunakan dan penelitian sebelumnya dalam perumusan hipotesis, model analisis dan kerangka berpikir.

Bab 3: Metode Penelitian.

Pada bab ini, penulis membahas mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian. Didalamnya dijelaskan tentang identifikasi variabel yang digunakan, definisi operasional, Jenis dan sumber data sampel penelitian, prosedur untuk pengumpulan data dan tehnik analisis yang akan dipergunakan untuk menjawab uraian masalah penelitian.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang deskripsi objek penelitian, deskripsi statistik variable ukur, pengujian hipotesis penelitian dan intepretasi hasil penelitian yang diperoleh dan diperkuat dengan argumentasi teoritis yang menguatkan hasil penelitian.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bagian akhir penelitian yang berisikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran bagi pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan.