

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) merupakan sistem untuk mengarahkan dan mengontrol manajemen yang bertujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Jika sistem tata kelola tersebut tidak mampu untuk mendorong pengambilan keputusan yang tepat, maka hal itu dapat berpotensi pada penurunan kinerja yang juga akan berdampak pada penurunan *corporate value*. Pihak-pihak utama dalam tata kelola perusahaan adalah pemegang saham, manajemen, dan dewan direksi. Kim et al. (2009) dalam Desi (2015) berpendapat bahwa dalam Teori Tata kelola perusahaan, struktur dewan memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan dewan dan manajemen puncak yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. *Roadmap* Tata Kelola Perusahaan Indonesia yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun awal tahun 2014, dalam memperoleh tata kelola perusahaan yang baik diperlukan kerangka tata kelola perusahaan, perlindungan terhadap pemegang saham, peran pemangku kepentingan, transparansi informasi, serta peran dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Dewan Direksi.

Pada era globalisasi saat ini, para investor juga mulai menuntut peran dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Dewan Direksi untuk memenuhi harapan

mereka. Salah satunya melalui komposisi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yang beragam (*diversity*). Keberagaman pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang.

Keberagaman komposisi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis, dan jenis kelamin. Selain itu juga terdapat keberagaman dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi (*Jackson dan Alvarez, 1992; Sessa dan Jackson, 1995*). Diversitas dewan komisaris dan direksi menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini (*Ararat et al., 2010*) dalam Arthana (2013). Isu mengenai diversitas dewan komisaris dan direksi serta kode etik perusahaan juga dipertimbangkan ketika menilai efektivitas dari pengambilan keputusan perusahaan. Keduanya dipandang sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan keputusan.

Diversitas dewan komisaris dan dewan direksi dapat diukur menggunakan kriteria keberagaman gender (*gender diversity*). Salah satu keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai

perusahaan (Brammer *et al.*, 2007 dalam Arthana (2013). Perbedaan gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan merupakan faktor yang dapat dilihat sebagai ukuran pengaruh kinerja suatu perusahaan. Isu diversitas *gender* mencuat kepermukaan dikarenakan keberadaan perempuan yang sering mendapat perhatian dalam dunia kerja. Namun sebaliknya keberagaman gender atau keberadaan perempuan dalam manajemen puncak bukan sebagai ancaman melainkan dapat mendorong kinerja dan meningkatkan inovasi perusahaan (Armas, 2016).

Dalam penelitian Ramadhani dan Adhariani (2015), menyatakan bahwa sekarang ini mulai terjadi peningkatan jumlah perempuan pada Dewan Komisaris dan Direksi diberbagai Negara. Di Indonesia, berdasarkan hasil studi *Centre for Governance, Institutions and Organisations (CGIO) National Singapore University Business School* (2012), persentase perempuan pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi perusahaan publik yang terdaftar di Indonesia Stock Exchange (IDX) sebesar 11,6%. Dari nilai tersebut, sebesar 34% dewan perusahaan hanya memiliki satu wanita pada anggota dewan dan hanya 2,8% yang memiliki empat atau lebih perempuan anggota dewan. Perusahaan-perusahaan terbaik memiliki lima atau lebih anggota dewan perempuan diantaranya Tempo Scan Pacific Tbk, Bank CIMB Niaga Tbk, Bank Internasional Indonesia Tbk, Ciputra Surya Tbk, dan Mitra Adiperkasa Tbk. Jika dibandingkan dengan negara lainnya, nilai 11,6% lebih rendah dari Eropa (17%), Amerika Utara (16,1%) dan Australia (13,8%); namun lebih baik jika dibandingkan dengan

rata-rata pasar negara berkembang lainnya sebesar 7,2%. Posisi Indonesia juga memimpin negara Asia lainnya, seperti Jepang (1,1%), Hongkong (10,3%), Malaysia (7,3%) dan Singapore (7,3%).

Penelitian Carter et al (2003) dalam Teg & Utami, (2013) disebutkan bahwa dalam penelitian tentang keterkaitan antara keberagaman dalam anggota dewan (board diversity), nilai perusahaan, dengan corporate governance, menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara fraksi perempuan dan minoritas dalam jajaran direksi dengan kinerja perusahaan. Keberadaan perempuan memberikan pengaruh terhadap interaksi bisnis perusahaan. Namun dalam penelitian Darmadi dalam paper *“Do Women in Top Management Affect Firm Performance? Evidence from Indonesia”* melaporkan adanya pengaruh negative representasi perempuan pada direktur perusahaan terhadap kinerja keuangan, yang diukur dengan return on assets (ROA) dan Tobin’s Q.

Isu lain yang menjadi perhatian disamping isu gender adalah mengenai remunerasi yang diterima oleh direksi perusahaan. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengungkapan remunerasi yang diterima oleh direksi merupakan pelaksanaan prinsip-prinsip tatakelola perusahaan. Remunerasi merupakan salah satu treatment

perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap perusahaan. Nawawi, dalam Retnaningsih (2007) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Pemberian remunerasi bagi karyawan merupakan hal pokok untuk membangun motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal sehingga kinerja perusahaan akan meningkat. Hasil penelitian-penelitian terdahulu berkaitan dengan remunerasi yang diterima direksi mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian Brick et. al (2005) dalam Teg dan Utami (2013) menyimpulkan adanya pengaruh signifikan positif antara remunerasi dengan kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan adalah ukuran tingkat keberhasilan manajemen dalam mengelola sumberdaya keuangan perusahaan, terutama pada pengelolaan investasi sebagai upaya untuk menciptakan nilai bagi pemegang saham (Elizabeth, 2000 dalam Usman & Derry, 2014). Kinerja perusahaan merupakan bentuk ukuran efektifitas perusahaan dalam mengelola aset yang dimiliki untuk menghasilkan keuntungan perusahaan. Semakin baik kinerja perusahaan, maka laba yang dihasilkan perusahaan semakin meningkat. Laba yang dihasilkan perusahaan tentu saja dipengaruhi oleh kinerja para manajemen yang ada di perusahaan. pengelolaan manajemen dengan memberikan kesempatan yang sama

bagi laki-laki dan perempuan atau diversitas gender dalam perusahaan diharapkan mampu memberikan kontribusi secara aktif dan inovatif dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, serta menambahkan pemberian remunerasi kepada para manajemen merupakan sebuah bonus dari hasil upaya mereka untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Teg dan Utami (2013) meneliti mengenai pengaruh gender, remunerasi terhadap kinerja perusahaan dengan hasil penelitian menunjukkan gender berpengaruh positif terhadap kinerja pasar dan internal perusahaan. namun remunerasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

.Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengambil judul ***Pengaruh Gender Diversity dan Remunerasi Direksi terhadap kinerja perusahaan "***(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI).

1.2 Rumusan Masalah:

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dimunculkan adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Gender Diversity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan?
2. Apakah Remunerasi Direksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian :

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh keragaman gender direksi terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh remunerasi terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi penelitian mengenai pengaruh diversitas gender dan remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi para investor, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang berkaitan dengan diversitas gender dan remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan.
2. Bagi regulator, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terutama berkaitan dengan diversitas gender dan remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan.

1.5 Kontribusi Penelitian :

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbaruan dari penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan. Pertama, penelitian Teg & Utami (2013) tentang pengaruh *gender diversity* dan remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan. Beda penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pada periode penelitian. Penelitian Teg & Utami dilakukan di perusahaan yang terdaftar di BEI tahun

2009-2011, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2012-2015. Kemudian, penelitian Ramadhani & Adhariani (2015) yang meneliti tentang pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan dan efisiensi investasi. Penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu remunerasi direksi.