

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja keuangan selama ini dipandang sebagai sebuah patokan keberhasilan suatu perusahaan menghasilkan laba (Trianto, 2017; Sholichah, 2021). Namun penilaian kinerja keuangan sebenarnya memiliki beberapa keterbatasan yaitu tidak dapat mengukur harta perusahaan yang tidak tampak atau *intangible assets* dan harta intelektualnya yang berupa sumber daya manusia perusahaan (Kaplan dan David P., 2000:75). Dibandingkan dengan rasio kinerja keuangan lainnya, keputusan para investor dalam berinvestasi lebih dipengaruhi oleh rasio profitabilitas (Erlim dan Juliana, 2017). Investor mengharapkan informasi mengenai profit didalam laporan keuangan dapat digunakan untuk memprediksi *earnings power* serta profit yang akan datang untuk melihat kinerja keuangan yang ekuivalen (Hariyanto dan Suhardianto, 2018).

Di sisi lain, pergerakan laba yang stabil dapat memberi jaminan kepastian tingkat keuntungan yang akan diterima oleh investor atas investasi yang telah ditanamkan. Pergerakan laba juga dapat menggambarkan efektifitas kebijakan yang telah diterapkan oleh manager dan dewan perusahaan (Daromes dan Jao, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan manager dan dewan perusahaan khususnya dewan direksi yang memiliki berbagai atribut unggul, merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan.

Dewan direksi merupakan salah satu fokus penerapan *good corporate governance* karena wewenang dan tanggungjawab utamanya adalah melakukan pengelolaan sumber daya perusahaan dalam mencapai tujuan berdasarkan prinsip

transparansi, akuntabilitas, kemandirian, pertanggungjawaban, kesetaraan dan kewajaran (Zulkarnain dan Mirawati, 2019). Penting bagi para direktur untuk memiliki karakteristik penunjang peran dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin puncak perusahaan, karena para direktur merupakan panutan bagi seluruh karyawan (Sudana dan Dwiputri, 2018). Karakteristik yang dimiliki oleh seorang direktur dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan yang dipimpin olehnya. Berdasarkan premis didalam *upper echelons theory* yang dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984), menjelaskan fenomena penting tentang perilaku keuangan. Dikatakan bahwa atribut atau sifat latar belakang yang dibawa oleh eksekutif akan mempengaruhi hasil kinerja organisasi tersebut. Itu dikarenakan latar belakang yang mendasari seorang eksekutif atau direktur akan mempengaruhi cara berfikir mereka dan akhirnya dapat membawa mereka untuk menentukan tindakan apa yang akan mereka ambil saat menghadapi situasi penting seperti menentukan langkah strategis bagi perusahaan. Beberapa karakter penunjang direktur diantaranya yaitu gender, usia, dan latar belakang pendidikannya.

Isu mengenai perbedaan gender diantara para petinggi perusahaan sudah bukan rahasia lagi. Beberapa masih memiliki konsep yang ketinggalan jaman, yaitu menganggap bahwa stereotip yang menyatakan wanita tidak memiliki kemampuan yang dapat dibandingkan dengan pria adalah kebenaran yang mutlak adanya. Menurut Lee dan James (2007) dalam Brahma, dkk (2020), stereotip ini didukung oleh tokenisme yang menyatakan bahwa wanita tidak memiliki keterampilan yang penting untuk berada di dewan perusahaan. Berlawanan dengan itu, menurut Huang dan Kisgen (2013) dalam Triana dan Asri (2017) menyatakan bahwa wanita lebih

bisa berhati-hati dalam mengambil keputusan dan menjalankan fungsi pengawasan yang efektif.

Usia bagi seseorang juga tampaknya memiliki pengaruh tertentu. Seperti yang dikatakan dalam Gestanti dan Setiawan (2019), bahwa usia direktur yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak pengalaman. Namun asumsi tersebut dibantah oleh premis *behavioral finance theory* didalam buku Bodie, dkk (2010:382) yang menyatakan bahwa direktur dengan usia lebih tua diduga cenderung memiliki pemikiran yang kolot dan susah mendengar pendapat orang lain dan usia lebih muda cenderung terlalu percaya diri.

Tidak ada aturan yang menuntut seorang direktur harus memiliki gelar sarjana atau tingkat pendidikan tertentu lainnya. Namun tidak banyak orang hari ini yang dapat mencapai puncak tangga kesuksesan tanpa menempuh pendidikan formal (Kaur dan Singh, 2018). Direktur setidaknya harus memiliki latar belakang pendidikan formal tertentu dan pengalaman kerja yang sesuai dengan keahliannya. Dua komponen tersebut dapat membentuk keterampilan yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan manajerial. Indira dan Diah (2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan spesialisasi di Indonesia merupakan salah satu pertimbangan utama perusahaan dalam memilih direktur, karena keduanya terbukti memiliki dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Baru-baru ini beberapa penelitian mengenai diversitas gender dewan direksi dan kinerja perusahaan yang dihitung dengan rasio keuangan menyatakan bahwa keberadaan direktur wanita dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Seperti yang dikatakan dalam penelitian Brahma, dkk (2020); Rahmanto dan Dara (2020); Fathonah (2019), bahwa diversitas gender dewan direksi berpengaruh

positif pada kinerja keuangan. Mengingat seorang wanita juga melewati berbagai tantangan untuk menduduki posisi dewan direksi yang tidaklah mudah sehingga kemampuannya juga dapat disetarakan dengan pria. Wanita juga dianggap lebih cepat dalam memfasilitasi penyebaran informasi. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain dan Mirawati (2019); Fernández-Temprano dan Tejerina-Gaite (2020), menyatakan bahwa diversitas gender tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan. Keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh dikarenakan direktur wanita lebih menghindari resiko dalam pengelolaan perusahaannya dan menghadapi lebih banyak tantangan dalam keputusan investasi perusahaan.

Penelitian mengenai usia dewan direksi dan kinerja perusahaan yang telah dilakukan oleh Fernández-Temprano dan Tejerina-Gaite (2020); Song, dkk (2020), hasilnya yaitu usia direktur berpengaruh signifikan terhadap tingkat *return on assets*, karena atribut usia dewan direksi yang berbeda ini dapat saling melengkapi dan perusahaan memanfaatkan hal ini untuk meningkatkan pengelolaan asetnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain dan Mirawati (2019); Garcia-Blandon, dkk (2019); Fathonah (2019), yang menyatakan bahwa umur direktur tidak mempengaruhi kinerja keuangan. Karena usia direktur yang lebih tua cenderung enggan mengambil resiko dan mengalami penurunan fungsi kognitif. Perbedaan usia didalam dewan direksi juga membuat ketidakmampuan mereka dalam bekerjasama dan menimbulkan konflik akibat perbedaan sikap dan pandangan.

Selanjutnya penelitian mengenai latar belakang pendidikan dewan direksi yang dilakukan oleh Sudana dan Dwiputri (2018); Naseem, dkk (2020) dengan

menggunakan proksi Tobins'Q, menunjukkan bahwa *board directors education* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena direktur dengan latar belakang pendidikan di bidang bisnis memiliki pengetahuan manajerial yang lebih banyak untuk keperluan pengelolaan perusahaan. Sedangkan penelitian menurut Kaur dan Singh (2018) memperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan direksi tidak berpengaruh terhadap *return on assets*.

Berdasarkan latar belakang tersebut. Pengujian karakteristik dewan direksi terhadap kinerja perusahaan sudah banyak dipaparkan oleh peneliti lain diluar Indonesia dengan berbagai teori dasar yang berbeda-beda, namun masih belum banyak diteliti di Indonesia. Kebanyakan dari mereka menggunakan proksi diantara lain Tobins'Q yang lebih fokus mengukur nilai perusahaan, ada pula yang menggunakan proksi *return on assets*, dan *return on equity*. Sehingga, peneliti disini bertujuan untuk fokus menguji pengaruh tiga karakteristik dewan direksi yaitu *gender diversity*, *age diversity*, dan *educational background* terhadap kinerja keuangan menggunakan proksi *return on assets* yang didasari dengan teori eselon atas. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah perusahaan sektor keuangan subsektor perbankan yang terdaftar pada BEI pada periode tahun 2018 hingga 2020.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah didalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *gender diversity* dalam struktur dewan direktur berpengaruh terhadap kinerja keuangan ?

2. Apakah *age diversity* dalam struktur dewan direktur berpengaruh terhadap kinerja keuangan ?
3. Apakah *educational background* yang dimiliki dewan direktur berpengaruh terhadap kinerja keuangan ?

### 1.3 Tujuan

Berlandaskan pada rumusan masalah yang sudah dituturkan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memberikan bukti berdasarkan hasil pengamatan bahwa *gender diversity* dalam struktur dewan direktur berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
2. Untuk memberikan bukti berdasarkan hasil pengamatan bahwa *age diversity* dalam struktur dewan direktur berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
3. Untuk memberikan bukti berdasarkan hasil pengamatan bahwa *educational background* yang dimiliki dewan direktur berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis  
Mewariskan kontribusi berupa referensi untuk penelitian-penelitian kedepan yang mengambil topik mengenai karakteristik direktur dan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2. Bagi Dewan Direktur

Bermanfaat sebagai pedoman dan evaluasi bagi jajaran dewan direktur dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya mengelola perusahaan dengan memaksimalkan karakteristik yang dimilikinya.

3. Bagi Manajemen

Diharapkan dapat menjadi evaluasi dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan sebagai praktik teori-teori yang telah diperoleh selama studi.

