

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hal terpenting dalam sebuah pencapaian perusahaan adalah kinerja suatu perusahaan. Ukuran kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mengelola sumber daya yang ada dilihat dari kinerjanya (Tertius & Christiawan, 2015). Kinerja perusahaan mencakup semua yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam suatu periode dengan berpedoman kepada standar yang telah ditetapkan (As'ari, Pabulo, & Zaman, 2019).

Bagi investor, informasi kinerja perusahaan merupakan indikator yang dapat digunakan untuk memprediksikan kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang. Perusahaan yang menghasilkan kinerja baik akan memberikan dampak positif bagi *stakeholder* melalui kekayaan yang dimiliki perusahaan dan diharapkan dapat memberikan kesejahteraan kepada para *stakeholder* (Muchtar & Darari, 2013). Kinerja dapat dicerminkan melalui laba yang dihasilkan. Semakin tinggi laba yang diperoleh suatu perusahaan maka kinerja dari perusahaan tersebut akan semakin baik (Mardiyati, 2016).

(Tertius & Christiawan, 2015) menyebutkan agar kinerja suatu perusahaan semakin meningkat, maka dibutuhkan sebuah sistem pengelolaan yang baik. Sistem pengelolaan yang menghasilkan perlindungan maksimal untuk para pemegang saham, sehingga para pemegang saham yakin dirinya akan memperoleh keuntungan investasi yang wajar dan bernilai. Disamping itu sistem pengelolaan yang memberikan jaminan kepada karyawan dan perusahaan dalam memenuhi kepentingan masing-masing (As'ari et al., 2019).

Upaya pengawasan terhadap perusahaan dapat dicapai dengan diterapkannya tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). Pengawasan yang dilakukan oleh GCG dalam suatu perusahaan ditujukan khusus untuk meningkatkan kinerja perusahaan dari segi operasional maupun finansial. Hal ini dimaksudkan agar salah satunya perusahaan memiliki sistem finansial yang baik dan sehat secara berkelanjutan (Tertius & Christiawan, 2015).

Peran terpenting dari dewan direksi dalam menerapkan *good corporate governance* adalah bertanggungjawab atas semua urusan yang berhubungan dengan operasional suatu perusahaan atas kepentingan dan tujuan dari suatu perusahaan (Amin & Sunarjanto, 2016). Namun, dalam berbagai kajian menunjukkan bahwa dewan direksi tidak lepas dari konflik kepentingan dimana mereka tidak selalu bertindak untuk kepentingan *stakeholder* perusahaan. Seperti adanya konflik yang terjadi antara pemilik (*investor*) dengan manajer (*agen*), yang pada akhirnya menyebabkan perusahaan tidak berjalan atau tidak beroperasi sebagaimana yang diharapkan (Dewi & Dewi, 2016).

Karakteristik yang dimiliki oleh anggota dewan termasuk isu yang berhubungan dengan tata kelola perusahaan (GCG). Keberagaman karakteristik anggota dewan diduga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dari sini dapat ditinjau seberapa berhasilnya dewan direksi dalam menjalankan tugas dan fungsi yang dimiliki (Amin & Sunarjanto, 2016). Diantara komponen-komponen yang ada dalam tata kelola perusahaan, penelitian ini memfokuskan pembahasan pada karakteristik dewan direksi. Dewan direksi dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan

dengan inovasi yang dimiliki dan pengambilan keputusan yang beragam berdasarkan karakteristik anggota dewan direksi yang berbeda-beda (Kovermann & Velte, 2019).

Adapun karakteristik anggota dewan direksi dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek diantaranya, latar belakang pendidikan, frekuensi rapat, dan usia anggota dewan direksi. Hasil penelitian dari beberapa variabel di atas menunjukkan hasil yang berbeda. Faktor pertama yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yaitu latar belakang pendidikan dewan direksi. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Kartikaningdyah & Putri, 2017) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Akpan & Amran, 2014) menunjukkan hasil latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Faktor kedua yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah frekuensi rapat dewan direksi. Menurut Mardiyati (2016) frekuensi rapat dewan direksi akan memberikan kesempatan bagi para anggota dewan direksi untuk mendiskusikan kondisi perusahaan. Dengan demikian, frekuensi rapat dewan direksi diharapkan dapat menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Syafiqurrahman, Andiarsyah, & Suciningsih (2014) dan penelitian yang dilakukan oleh Horvath & Spirollari (2012) memperlihatkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi tidak menghasilkan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Faktor ketiga yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah usia dewan direksi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Horvath

&Spirollari (2012) dan penelitian Astuti (2017) menunjukkan hasil bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Darmadi (2011) menunjukkan hasil bahwa usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Inovasi merupakan alat yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan industri global yang terus berkembang. Inovasi diperlukan perusahaan untuk dapat meningkatkan penjualan produk dan mampu meningkatkan produktivitas melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Inovasi juga diperlukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan produk, meningkatkan nilai produk dan memungkinkan pengurangan produk. Setelah perusahaan menerapkan GCG, maka langkah selanjutnya yaitu menerapkan inovasi, karena inovasi juga mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Inovasi bagi suatu perusahaan adalah hal yang sangat penting, karena inovasi dianggap sebagai kunci utama keberlangsungan bagi hampir semua perusahaan. Inovasi sebagai kemampuan untuk menerapkan keberhasilan dengan ide yang baru. Sehingga inovasi menjadi kunci penting untuk tetap menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Pada akhirnya dengan terciptanya kinerja karyawan yang berinovatif diharapkan karyawan mampu meningkatkan kualitas mereka untuk masa yang lebih modern (Del Carmen Martinez Serna, Guzman, Yesenia, & Castro, 2013). Strategi inovasi sebagai salah satu kebijakan yang digunakan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Strategi inovasi lebih mengarahkan perusahaan untuk lebih mengutamakan peningkatan inovasi

produk dan proses daripada mengalahkan dengan menghancurkan pesaingnya (Pratiwi & Fanani, 2019).

Melalui inovasi dan beragam karakteristik yang dimiliki dewan direksi diharapkan mampu memberikan pengaruh yang positif dengan menyatukan berbagai pemikiran pendapat dan gagasan dari setiap anggota dewan direksi yang akan menghasilkan suatu hasil keputusan terbaik untuk kemajuan kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas, hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang tidak konsisten atau beragam. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah inovasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh latar pendidikan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Indonesia.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Indonesia.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Indonesia.
4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh inovasi terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan referensi bagi pihak akademis dan dapat menambah wawasan di bidang akuntansi khususnya mengenai kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- b. Bagi investor, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat membantu investor dalam

pengambilan keputusan saat akan melakukan investasi di suatu perusahaan.

1.5 Kontribusi Penelitian

Astuti (2017) melakukan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Board diversity* yang diukur berdasarkan 4 variabel, keberadaan warga negara asing dalam anggota dewan, usia anggota dewan direksi, yaitu variasi gender dalam anggota dewan direksi dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi, dengan *leverage* dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol terhadap kinerja perusahaan dalam perspektif *corporate governance*. Sedangkan kinerja perusahaan diukur menggunakan *price to book value* sebagai ukuran penilaian. Perbedaan penelitian dengan sebelumnya yaitu pengukuran variabel independen (x) dalam penelitian ini adalah penulis tidak menyertakan variabel variasi gender dewan direksi dan keberadaan warga negara asing dalam keanggotaan dewan direksi. Penulis hanya memakai variabel latar belakang pendidikan, usia dewan direksi dan menambahkan variabel frekuensi rapat dewan direksi. Perbedaan yang lain yaitu penulis mengukur kinerja perusahaan dengan *Return on Asset (ROA)*.

Penelitian yang dilakukan oleh As'ari, Pabulo, & Zaman (2019) meneliti pada perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2010 sampai tahun 2016. Perbedaan penelitiannya yaitu pengukuran variabel independen (x) dalam penelitian ini adalah restrukturisasi perusahaan, yang digunakan peneliti adalah karakteristik dewan direksi dan inovasi. Sedangkan variabel dependen (y) yang digunakan adalah kinerja

perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan tambahan bukti empiris mengenai penentuan kebijakan dan peningkatan kinerja perusahaan.

