

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perusahaan disebut juga prestasi dari hasil kerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang diterapkan dapat meningkatkan kesejahteraan kepada konsumen, komunitas, karyawan, dan pemasok (Amalia, 2011). Selain itu, kinerja perusahaan sejalan dengan hasil yang dipengaruhi oleh kegiatan sehari-hari perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya (Maddeppungeng et al., 2020). Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh perilaku suatu organisasi untuk mengendalikan pasar demi memenuhi tujuan organisasi (Kuncoro, 2007) dan keberhasilan manager dalam pengambilan keputusan (Simbolon, 2015). Dengan demikian, kinerja perusahaan dapat diartikan suatu hasil atau kondisi perusahaan selama periode tertentu yang dipengaruhi oleh perilaku organisasi termasuk keterlibatan dari manager dalam pengambilan keputusan.

Para pemangku kepentingan selalu menuntut perusahaan memiliki kinerja yang selalu meningkat (Gusma Putra & Rahayu, 2020). Meningkatnya kinerja dalam perusahaan bisa diwujudkan dengan baiknya penerapan tata kelola. Tata kelola perusahaan adalah hubungan antara berbagai partisipan, yaitu pemegang saham, manajemen, serta dewan komisaris dan direksi untuk menentukan arah dan tujuan perusahaan (Monks & Minow, 2011). Dalam Hal ini, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sudah mengatur pedoman untuk hal ini didalam POJK Nomor 21/POJK.04/2015. Aturan ini bertujuan untuk menjadi dasar penerapan tata kelola dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Dalam aturan tersebut memuat aspek,

prinsip, dan rekomendasi tata kelola yang baik. Dengan diterapkannya tata kelola ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja perusahaan, salah satunya dengan menurunkan biaya agensi (Klapper & Love, 2004). Hubungan tata kelola dan kinerja perusahaan meningkatkan efektivitas perusahaan untuk melindungi kekayaan *shareholder* (Al Farooque et al., 2020). Selain itu, kinerja perusahaan juga dijadikan sebagai ukuran untuk menilai penerapan tata kelola di suatu perusahaan (Arwis & Darwis, 2009).

Di Indonesia penerapan tatakelola tertinggal dari negara lain (Putra, 2024) yang disebabkan oleh krisis moneter yang menjadi penghambat (Nam et al., 2001). Pemerintah memandang pentingnya sistem tata kelola yang baik untuk perusahaan publik (Setiawan & Phua, 2013). Peran pemerintah tersebut berdampak signifikan pada meningkatnya penerapan sistem tatakelola perusahaan (Sawicki, 2009). Tatakelola perusahaan di Indonesia menggunakan sistem Dewan Dua Tingkat atau *Two-Tier Board* (UU PT No 40, 2007) yang tercermin melalui keberadaan Dewan Komisaris dan Direksi (Harymawan et al., 2020). Dewan Komisaris adalah Dewan yang bertugas untuk menilai strategi, pengawasan manajemen, dan memastikan terlaksananya transparansi pada perusahaan (Amaliyah & Herwiyanti, 2019). Dewan Komisaris dapat dibantu oleh komite-komite untuk mendukung pelaksanaan tugas nya seperti yang dijelaskan dalam UU PT No 40 tahun 2007, Dewan Komisaris dapat membentuk Komite Audit, Komite Nominasi, dan Komite Remunerasi. Komite tersebut berperan penting dalam menjaga hak dan kesejahteraan para stakeholder (Putra & Setiawan, 2024). Hal terkait Komite Audit disebutkan pedoman tata kelola di dalam POJK Nomor 55/POJK.04/2015. Pada Pasal 1 disebutkan bahwa Komite Audit memiliki tugas

untuk membantuk tugas dari Dewan Komisaris. Dengan demikian, Komite Audit membantu untuk memastikan pelaporan keuangan dari manajer sudah sesuai ketentuan (Andhitya Rahmawati et al., 2017) dan banyaknya anggota dari Komite Audit memiliki hubungan signifikan pada kinerja perusahaan (Putra, 2024).

Selain Komite Audit, terdapat satu komite lain yang juga membantu Dewan Komisaris adalah Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR). Peran KNR diatur dalam POJK Nomor 34/POJK.04/2014 tentang KNR. Pasal 1 menjelaskan bahwa KNR adalah badan yang memiliki tujuan untuk menjalankan tugas Dewan Komisaris yang berhubungan dengan pencalonan dan kompensasi bagi anggota Dewan Direksi dan Dewan Komisaris. Dengan demikian, Komite Nominasi memiliki peran dalam memberikan rekomendasi terkait seleksi serta evaluasi kinerja anggota Dewan Direksi dan Dewan Komisaris (Christensen et al., 2010). Sementara, Komite Remunerasi bertanggung jawab merancang kontrak dan kompensasi bagi *top management* (Berezinets et al., 2017), meninjau keputusan Direktur terkait penghargaan, gaji, bonus, opsi saham, dan pembayaran dana pensiun, (Agyemang-Mintah, 2016), serta memberikan saran untuk Dewan Komisaris terkait remunerasi atau kompensasi (Kanapathippillai et al., 2016). Selanjutnya, POJK Nomor 34 tahun 2014 pasal 3 ayat 1 tentang KNR mengatur jumlah anggota KNR minimal tiga anggota, dimana sudah termasuk satu ketua komite dari Komisaris Independen. Keanggotaan komite mencakup anggota Dewan Komisaris, pihak eksternal perusahaan, atau individu yang memiliki jabatan di bawah Direksi bidang sumber daya manusia. Kewajiban untuk menetapkan fungsi nominasi dan remunerasi dalam perusahaan di Indonesia sudah diatur oleh OJK dan berlaku sejak tahun 2015 (Rahayu et al., 2022).

Perusahaan yang sudah memiliki KNR dapat menjalankan fungsi nominasi dan remunerasi yang lebih efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Harymawan et al., 2020).

Penelitian ini memperlihatkan keterkaitan Komite Nominasi dan Remunerasi dengan kinerja perusahaan digambarkan melalui dua teori, yaitu Teori Agensi dan Teori *Resource Dependency*. Teori Agensi menggambarkan keterkaitan antara pemilik dan manager (Jensen & Meckling, 1976). Fama dan Jensen (1983) lebih lanjut menambahkan bahwa teori agensi mengemukakan peran penting Dewan Komisaris dalam tata kelola untuk memantau organisasi dan melindungi kepentingan *stakeholder*. Artinya, perusahaan yang memiliki tata kelola baik harusnya menghasilkan kinerja yang baik dan biaya keagenan yang lebih rendah. Selain itu, Teori Agensi juga menyebutkan Komite Nominasi dan Remunerasi harus memiliki fungsi monitoring dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Aldegis et al., 2023).

Teori *Resource Dependency* mengisyaratkan bahwa suatu organisasi akan bergantung pada sumber daya dari orang atau organisasi lain agar bertumbuh (Salancik & Pfeffer, 1980), dan faktor eksternal memengaruhi manajer untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan organisasi (Ulrich & Barney, 1984). Teori *Resource Dependency* menggambarkan KNR memiliki tugas untuk mengawasi kinerja direksi dan merekomendasikan calon anggota direksi dan komisaris (Putra, 2024).

Penelitian ini dimotivasi karena masih sedikitnya penelitian terkait Komite Nominasi dan Remunerasi, seperti yang dilakukan oleh Agyemang-Mintah, (2016); Harymawan et al., (2020); Aldegis et al., (2023); dan Iannuzzi et al.,

(2023). Motivasi penelitian kedua adalah bahwa adanya peraturan OJK yaitu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang keberadaan KNR pada perusahaan publik di Indonesia. Adanya POJK mengenai KNR diharapkan akan memberi dampak positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldegis et al., (2023). Pertama, sampel yang digunakan adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Kedua, kinerja perusahaan diukur dari dua perspektif, yaitu kinerja akuntansi dan kinerja pasar. Ketiga, fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR) terhadap kinerja perusahaan, dengan subjek penelitian berupa perusahaan publik di Indonesia. Penelitian sebelumnya dari Aldegis et al., (2023) menganalisis perusahaan publik di Yordania di sektor jasa, keuangan, dan industri untuk melihat pengaruh KNR terhadap kinerja. Selain itu, studi ini menggunakan Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), Net Profit Margin (NPM), dan Tobin's Q sebagai variabel untuk mengukur kinerja perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah KNR memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengaruh KNR dilihat dari:

1. Apakah ketika perusahaan memiliki Komite Nominasi dan Remunerasi berkinerja lebih baik dibanding perusahaan yang tidak atau belum memiliki Komite Nominasi dan Remunerasi
2. Apakah jumlah anggota Komite Nominasi dan Remunerasi dalam perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan
3. Apakah frekuensi rapat yang dilakuka noleh Komite Nominasi dan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perusahaan

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris bahwa:

1. Keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. Jumlah Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
3. Frekuensi rapat Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat

Dengan adanya penelitian kali ini harapannya dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan bahwa keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi memainkan peran strategis dalam mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Hal ini sejalan

dengan ketentuan yang diatur dalam POJK, di mana komite tersebut berfungsi untuk mengevaluasi kinerja sambil mendorong penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

2. Bagi Investor

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu dasar bagi investor dalam mengambil keputusan investasi, terutama dengan mempertimbangkan perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran dan fungsi Komite Nominasi dan Remunerasi dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk studi lanjutan dengan topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam naskah skripsi terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistem penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat konsep-konsep teoretis yang menjadi landasan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Landasan teoretis ini diperoleh dari tinjauan literatur dan

temuan penelitian sebelumnya. Selain itu, bab ini juga menjelaskan pengembangan hipotesis dan formulasi kerangka konseptual untuk penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data, prosedur pengumpulan data, serta metode analisis yang diterapkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merangkum temuan penelitian dan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup, yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.

