

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan bisnis di Indonesia semakin bertumbuh dari masa ke masa. Termasuk bisnis keluarga yang tanpa disadari merupakan produk yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari. Walaupun Indonesia yang *notabene*-nya sebagai negara berkembang, kekayaan bisnisnya cukup diperhitungkan. Menurut survey yang dilakukan oleh *Pricewaterhouse Coopers* (PwC) (2018) menyatakan bahwa 87% dari perusahaan keluarga di Indonesia diperkirakan akan bertumbuh dalam dua tahun kedepan. Kehadiran bisnis keluarga dapat berpartisipasi dalam menjadikan pondasi kuat ekonomi negara di Asia termasuk Indonesia. Bisnis yang tercatat dalam perusahaan keluarga ini dapat menopang lapangan pekerjaan bagi warga lokal mengingat Indonesia juga memiliki jumlah sumber daya manusia potensial yang tinggi. Berkembangnya perusahaan-perusahaan tersebut tidak terlepas dari pengaruh manajemen puncak. Karena manajemen puncak berperan dalam merumuskan strategi untuk menentukan arah dan langkah yang harus diambil perusahaan (Arifuddin, Tanjung, dan Sofyan, 2020).

Diversifikasi dapat diartikan sebagai variasi atau keberagaman dalam suatu organisasi. Diversifikasi mendorong terciptanya gagasan-gagasan baru dalam membuat kebijakan perusahaan yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan sebagai *reward* perusahaan serta pemilik saham (Anggraeni, 2019). Bentuk dari diversitas salah satunya adalah keberadaan wanita dalam dewan direksi perusahaan. Dewan direksi merupakan komponen yang memiliki peranan yang signifikan terhadap penentuan strategi perusahaan. Keberadaan direksi wanita juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir, dewan direksi wanita dilirik para peneliti karena porsi wanita pada dewan

direksi relatif rendah dibandingkan dengan populasi mereka pada umumnya di dunia usaha (Conyon dan He, 2017). Wanita dinilai mempunyai pemahaman yang lebih baik dibanding laki-laki dalam mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan. Hasil-hasil keputusan yang diperoleh pun akan semakin variatif dan penyelesaian masalah semakin beragam seiring dengan tingkat diversitas perusahaan. Selain itu, keberagaman alternatif dari solusi masalah dapat melahirkan perspektif baru yang akan meningkatkan nilai tambah perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Berenguer, Puig, 2018) yang meneliti sebanyak 269 perusahaan keluarga dan non keluarga dari *Spanish High Council of Chamber (SHCC)* tahun 2002-2010, pengukuran kinerja menggunakan rasio ROA, menghasilkan hubungan positif terhadap kinerja perusahaan dengan keberadaan wanita yang tinggi. Namun terdapat peneliti lain mengungkapkan bahwa pengukuran ROA pada 5 industri sektor barang konsumsi subsektor kosmetik dan keperluan rumah tangga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2009-2018 yang dilakukan oleh (Mirawati, Zulkarnain, 2019) mengatakan bahwa tidak ada korelasi keberadaan wanita dengan kinerja ROA. Wanita sulit membuktikan capaian atas kinerjanya atas opsi wanita yang cenderung menghindari risiko sehingga dalam hal ini pria lebih diuntungkan dalam promosi jabatan.

Pendidikan yang menjadi *background* dewan direksi juga ikut berpartisipasi terhadap kinerja perusahaan. Pendidikan merepresentasikan bagaimana terbentuknya pola pikir manusia yang logis sebagai acuan dalam menentukan kebijakan terbaik. Perusahaan yang memiliki direksi berlatar belakang ekonomi bisnis akan lebih baik dalam mengelola perusahaan dan tahu cara mengambil keputusan yang tepat (Astuti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Ujunwa, 2012) mengemukakan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dan kinerja keuangan. Sedangkan penelitian yang kontras dengan

peneliti sebelumnya datang dari (Velnampy dan Pratheepkanth, 2013) yang menemukan pendidikan tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam menjalankan operasional perusahaan juga menjadi pertimbangan. Setiap perusahaan mempunyai perhitungan khusus masalah pemberian remunerasi direksi dimana jumlah remunerasi itu disesuaikan dengan hasil kinerja dan jabatan yang diamanahkan perusahaan (Fitria *et al.*, 2014). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2016) yang termasuk remunerasi adalah seperti pemberian hadiah, penghargaan atau imbalan jasa dan kontribusi yang diberikan seseorang pada sebuah perusahaan atau organisasi. Walaupun masing-masing karyawan menerima remunerasi yang tidak sama namun memiliki satu tujuan yang mengarah kepada kualitas sumber daya manusia seperti menarik calon karyawan dengan kualitas dan kompetensi kerja sesuai standar perusahaan, mempertahankan karyawan yang berprestasi dibidangnya yang berarti memiliki andil besar terhadap perusahaan, dan untuk membangkitkan semangat dalam kerja (Hutapea dan Thoha, 2008). Pemberian remunerasi yang menunjukkan prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kontribusi mereka dalam bekerja sebagai seorang yang profesional (Syoyara & Januarti 2014: 1). Remunerasi juga dapat dikatakan sebagai suatu strategi bisnis bagi perusahaan agar karyawan termotivasi mengerahkan potensinya. Komponen remunerasi ini dianggap mampu menciptakan hubungan positif dalam mencapai kinerja tertinggi perusahaan. besarnya jumlah remunerasi yang diberikan kepada dewan direksi dapat dijadikan pertimbangan dalam hal kesejahteraan perusahaan. Oleh karena itu pemberian remunerasi kepada dewan direksi sebagai pemegang kendali perusahaan mampu menunjang kesejahteraan perusahaan dan menimbulkan loyalitas yang tinggi bagi direksi untuk mengabdikan pada perusahaan.

Kehadiran dewan direksi wanita dalam jajaran perusahaan memberikan sudut pandangan berbeda dalam perusahaan. Diantaranya wanita cenderung menolak risiko *financial* dibandingkan dengan pria . Hal ini dibuktikan dengan kurang agresifnya strategi yang direncanakan oleh wanita (Kusuma, Sudarman, dan Astutik, 2018). Hubungan antara keberagaman gender pada dewan manajemen dan kinerja keuangan perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang dibahas oleh (Selviani 2018).

Diferensiasi dari hasil penelitian sebelumnya dan fenomena diversitas di Indonesia merupakan hal yang menarik bagi peneliti untuk meneliti kembali mengenai diversitas dewan direksi terhadap kinerja perusahaan periode terbaru. Penelitian dilakukan pada perusahaan-perusahaan keluarga di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menerbitkan laporan tahunan pada tahun 2017 – 2019. Perusahaan keluarga dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan keluarga memiliki andil yang cukup signifikan bagi pemasukan negara serta penggerak ekonomi utama Indonesia. Pernyataan ini diperkuat dengan data Biro Pusat Statistik yang menyebutkan bahwa perusahaan keluarga dapat menopang 82,44% kontribusinya untuk Indonesia.

ROE(*return on equity*) menunjukkan besarnya kontribusi ekuitas perusahaan dalam menciptakan laba bersih. Laba tersebut bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber dayanya yang pada akhirnya mampu memuaskan para pemegang saham (Tendelilin, 2001). Hal ini juga berkaitan dengan teori agensi yang menjelaskan kepentingan manajemen dan pemegang saham dimana manajemen adalah pihak yang diberi kepercayaan mengelola kekayaan yang dimiliki pemegang saham. Oleh karena itu, pengukuran kinerja perusahaan diukur dalam hal pengembalian ekuitas (ROE) dengan gender, remunerasi dan latar belakang pendidikan sebagai variable independen serta jumlah anggota direksi dan ukuran perusahaan sebagai variable kontrol. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang

dipaparkan, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Diversifikasi dan Remunerasi Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga di Indonesia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2019”**

1.2 Rumusan Masalah

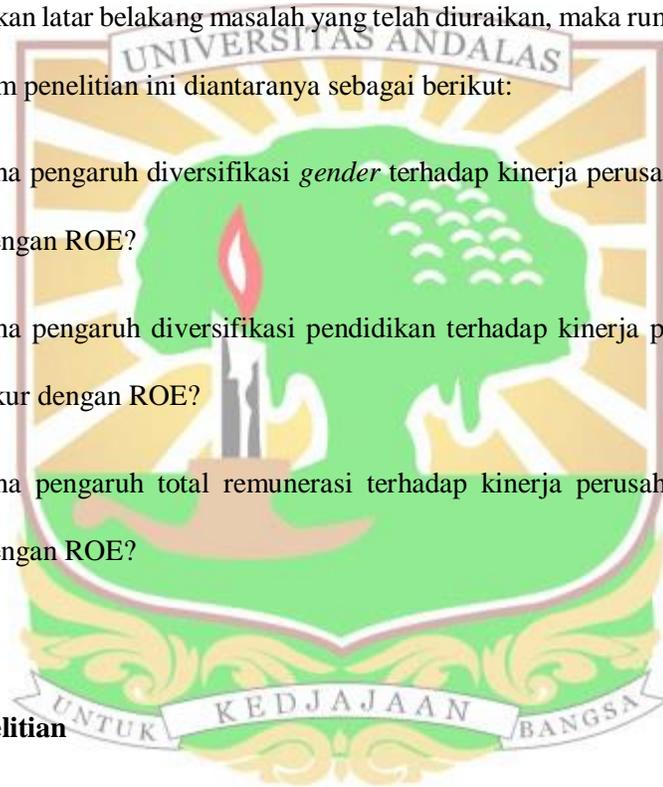
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang menarik dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh diversifikasi *gender* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE?
2. Bagaimana pengaruh diversifikasi pendidikan terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE?
3. Bagaimana pengaruh total remunerasi terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh diversifikasi *gender* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.
2. Untuk mengetahui pengaruh diversifikasi pendidikan terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.



3. Untuk mengetahui pengaruh total remunerasi terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi masyarakat

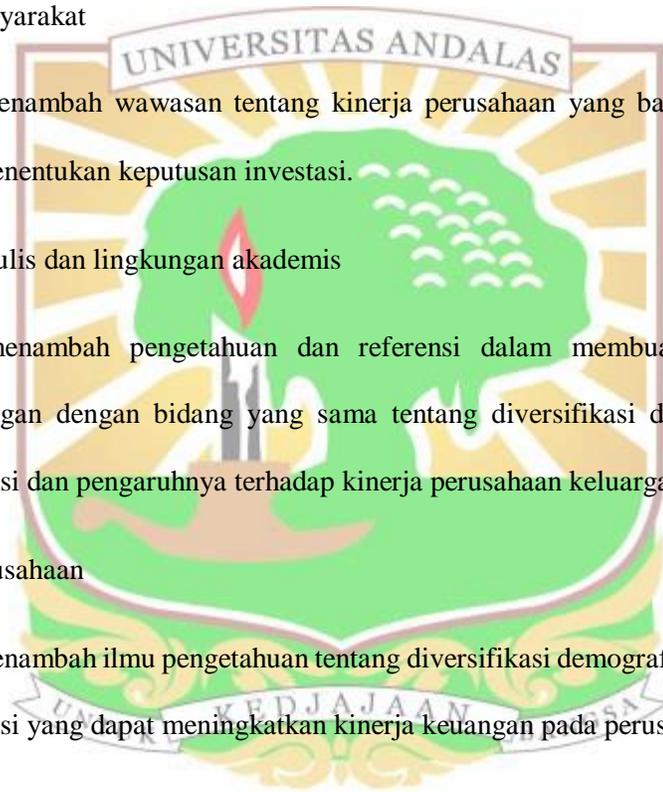
Untuk menambah wawasan tentang kinerja perusahaan yang baik agar tidak salah dalam menentukan keputusan investasi.

2. Bagi penulis dan lingkungan akademis

Untuk menambah pengetahuan dan referensi dalam membuat penelitian yang berhubungan dengan bidang yang sama tentang diversifikasi dewan direksi, total remunerasi dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan keluarga.

3. Bagi perusahaan

Untuk menambah ilmu pengetahuan tentang diversifikasi demografi dewan direksi dan remunerasi yang dapat meningkatkan kinerja keuangan pada perusahaan keluarga.



1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini dibagi atas lima bab yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan tentang landasan teori yang berisikan dasar teoritis, penelitian sebelumnya yang akan digunakan sebagai referensi dasar teori dan analisis serta kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode pengumpulan data, populasi dan sampling, variabel yang digunakan dan teknik analisis data dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dalam bab pembahasan serta saran yang dianggap perlu bagi peneliti selanjutnya.

