

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya, perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), dengan syarat perusahaan tersebut harus mempunyai keterbukaan informasi dalam menyampaikan hasil kinerja perusahaan kepada investor dan juga harus mempunyai arah yang jelas.

Tata kelola perusahaan yang baik merupakan sistem untuk mengarahkan dan mengontrol manajemen yang bertujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Tata kelola perusahaan terdiri atas sistem, struktur, dan proses. Struktur tata kelola perusahaan merupakan distribusi hak dan kewajiban di antara elemen yang saling berhubungan dalam suatu perusahaan, yang menjelaskan aturan dan prosedur dalam membuat keputusan di tingkat direksi. Elemen-elemen tersebut meliputi dewan direksi, manajer, pemegang saham, dan masyarakat. Dewan direksi memiliki tanggung jawab untuk menentukan tujuan-tujuan strategis perusahaan dan mengelola kegiatan perusahaan sehari-hari melalui para manajer. (Carrington, *et al.*, 2008 dalam Teg dan Utami, 2013)

Isu perempuan menduduki peran penting dalam dunia bisnis merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji. Futurolog, John Naisbitt, dan Patricia

Aburdene, baik dalam bukunya *Megatrends 2000* maupun *Megatrends for Women* mengungkapkan bahwa tahun 1990-an adalah dekade kepemimpinan perempuan dan abad ke-21 adalah abadnya kaum perempuan. Kecenderungan yang sama sebenarnya juga terjadi di Indonesia bahwa sepuluh tahun terakhir beberapa majalah di Indonesia memuat topik perempuan manajer (eksekutif) sebagai laporan utamanya. (Teg dan Utami, 2013)

Bobo (2012) mengungkapkan bahwa di Indonesia, terjadi keseimbangan antara jumlah karyawan pria dan wanita. Namun, pada tingkat manajerial jumlahnya merosot menjadi 20% dan hanya menyisakan 5% wanita di tingkatan CEO. Alasan keluarga dan fleksibilitas waktu, 72% wanita karier memilih untuk berhenti bekerja. Bahkan, 40% di antaranya memutuskan keluar di awal karier. Padahal, wanita yang memegang posisi pemimpin di sebuah perusahaan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Bursa Efek Indonesia (BEI) saat ini merupakan barometer aktivitas pasar modal di Indonesia, karena memiliki frekuensi perdagangan dan variansi harga saham yang jauh lebih besar dan lebih tinggi dibandingkan sebelum terjadi bursa penggabungan antara Bursa Efek Jakarta (BEJ) dengan Bursa Efek Surabaya (BES). Pada umumnya, perusahaan-perusahaan yang *listing* di BEI merupakan perusahaan yang telah memiliki struktur organisasi terpisah antara pihak pemilik dan pengelolanya. Menurut Kurniawan dan Indriantoro (2000), pengelolaan perusahaan di Indonesia dinilai belum efektif, karena struktur kepemilikan perusahaan yang didominasi oleh keluarga, sehingga tidak ada pemisahan yang

jelas antara kepemilikan dan pengaturan perusahaan, serta manajemen perusahaan cenderung hanya berpihak pada salah satu pemilik saja.

Ujiyanto dan Pramuka (2007) dalam Teg dan Utami (2013) menjelaskan bahwa *corporate governance* merupakan konsep yang berfungsi sebagai alat untuk meyakinkan para investor bahwa mereka akan menerima *return* yang besar atas dana yang telah diinvestasikan. Adanya *good corporate governance* diharapkan dapat mengurangi timbulnya konflik antara manajemen perusahaan dengan para investor. Implementasi *good corporate governance* dalam manajemen perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam mengimplementasi prinsip-prinsip yang ada, yaitu: kewajaran (*fairness*), transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), dan pertanggung jawaban (*responsibility*).

Gender diversity termasuk dalam cakupan prinsip *fairness*, yaitu perusahaan menjamin semua kepentingan saham mayoritas dan minoritas serta pemangku kepentingan lainnya. Sedangkan pelaporan remunerasi direksi terkait dengan prinsip *transparency*, yaitu pelaporan secara terbuka terkait dengan besaran remunerasi yang diterima oleh pengurus pada pelaporan keuangan.

Hasil penelitian Krishnan dan Park (2005) mengemukakan bahwa *gender diversity* dalam tim manajemen puncak berpengaruh secara positif terhadap kualitas pelaporan akuntansi. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Kusumastuti, dkk (2007) yang menyatakan bahwa keberadaan perempuan, keberadaan etnis Tionghoa, usia anggota dewan, serta latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, secara statistik tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Namun, sejalan dengan hasil penelitian Teg dan Utami (2013) yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Konari Uchida (2006) dalam Nur'aeni (2010) menemukan adanya hubungan positif antara kinerja perusahaan dengan lemahnya kepemilikan manajerial seperti peningkatan *leverage*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Nur'aeni (2010) yang menyatakan bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, hasil penelitian Suranta dan Machfoedz (2003) dalam Nur'aeni (2010) menemukan bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nur'aeni (2010) yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Brick, *et al.* (2005) dalam Teg dan Utami (2013) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara remunerasi dengan kinerja perusahaan. Teg dan Utami (2013) menyatakan bahwa remunerasi dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja internal perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut serta adanya ketidakkonsistenannya hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dengan judul **“PENGARUH GENDER DIVERSITY, STRUKTUR KEPEMILIKAN, DAN REMUNERASI DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)”**. Penelitian ini merupakan replikasi dari Teg dan Utami (2013) dengan menambahkan variabel independen, yaitu

struktur kepemilikan perusahaan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, serta mengubah periode sampel dari 2009-2011 menjadi 2011-2013.

B. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Apakah *gender diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan?
2. Apakah *gender diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja internal perusahaan?
3. Apakah kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan?
4. Apakah kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja internal perusahaan?
5. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan?
6. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja internal perusahaan?
7. Apakah remunerasi dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan?
8. Apakah remunerasi dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja internal perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh positif *gender diversity* terhadap kinerja pasar perusahaan.
2. Untuk menguji pengaruh positif *gender diversity* terhadap kinerja internal perusahaan.
3. Untuk menguji pengaruh positif kepemilikan manajerial terhadap kinerja pasar perusahaan.
4. Untuk menguji pengaruh positif kepemilikan manajerial terhadap kinerja internal perusahaan.
5. Untuk menguji pengaruh positif kepemilikan institusional terhadap kinerja pasar perusahaan.
6. Untuk menguji pengaruh positif kepemilikan institusional terhadap kinerja internal perusahaan.
7. Untuk menguji pengaruh positif remunerasi dewan direksi terhadap kinerja pasar perusahaan.
8. Untuk menguji pengaruh positif remunerasi dewan direksi terhadap kinerja internal perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada teori secara ilmiah bagi penelitian lain yang terkait, khususnya tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan di mata publik pada masa yang akan datang, agar tingkat kinerja yang diharapkan dapat tercapai, serta mampu menjadi bahan rujukan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan.