

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Pramesti & Nita (2022) Nilai perusahaan yang tinggi membuat pasar tidak hanya percaya pada perkembangan perusahaan saat ini, tetapi juga pada prospek perusahaan di masa mendatang dan merupakan pandangan investor terhadap perusahaan yang biasanya berkaitan dengan harga saham. Salah satu alternatif yang digunakan untuk mengukur nilai perusahaan adalah dengan menggabungkan antara nilai buku dan nilai pasar saham. Nilai perusahaan bisa juga dapat dipengaruhi oleh dewan direksi dimana dewan direksi ini adalah orang yang memimpin sebuah perusahaan, bertanggung jawab untuk keputusan serta menetapkan tujuan perusahaan, jika salah satu anggota dewan direksi berasal dari latar belakang yang berbeda maka dewan direksi perusahaan dianggap seimbang dan peningkatan kinerja perusahaan akan lebih efisien.

Nilai perusahaan jika semakin tinggi tingkat diversifikasi dewan direksi, maka semakin beragam pula gaya kognitifnya, selanjutnya dapat memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide dan metode dewan direksi perusahaan, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Nilai perusahaan juga dapat diukur melalui nilai pasar wajar dari harga saham. Pada perusahaan yang sudah *go public*, nilai pasar wajar perusahaan ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran di bursa yang tercermin dalam *listing price*, selain dilihat dari *listing price* nilai perusahaan juga dapat diketahui dengan menggunakan rasio keuangan

rasio tersebut dapat memberikan indikasi bagi manajemen untuk penilaian investor terhadap kinerja perusahaan pada masa yang akan datang. (Ikhyanuddin 2021)

Para pemegang saham pada perusahaan selalu memiliki tujuan utama yaitu memaksimalkan kekayaan mereka. Salah satu aspek yang dapat membantu pemegang saham mencapai kekayaan maksimal dengan melalui pengelola perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Tata kelola perusahaan yang baik merupakan salah satu cara untuk membantu mengatasi masalah yang melalui kebijakan dan prosedur yang telah diatur dan harus diimplementasikan jangka panjang dalam perusahaan yang bertujuan untuk menambah nilai untuk kepentingan pemegang saham. Suatu perusahaan tidak selalu berkembang dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Dalam praktik, banyak sekali perusahaan yang mengalami kegagalan salah satu penyebabnya adalah karena kesalahan manajemen yang terjadi secara berulang-ulang. Akumulasi ketidak mampuan manajemen dalam mengelola perusahaan inilah yang pada akhirnya berakibat pada kegagalan perusahaan. (Saputra, 2019)

Perusahaan memiliki tata kelola perusahaan yang berfungsi sebagai prosedur yang diatur dan dikendalikan oleh dewan direksi. Dewan direksi adalah merupakan bagian perusahaan yang penting dilihat dari berbagai aspek seperti ekonomi, hukum, keuangan dan lain sebagainya. Perusahaan yang dikelola dapat diukur efektifitas dan keberhasilannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui kinerja. Efektifitas kinerja perusahaan dapat diraih melalui kinerja dewan direksi yang efektif. Dewan direksi berkuasa atas pengelolaan sumber daya perusahaan dalam jangka pendek hingga jangka panjang. Dewan direksi sebagai

pemimpin yang baik tentunya diperlukan cara pengambilan Keputusan yang adil berdasarkan dengan teori-teori manajemen juga berlandaskan ayat Al- Qur'an seperti yang tertulis dalam surat Al- Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

ثُمَّ مِمَّا عَمِلُوا وَاللَّيُوفِيَّةُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ لِكُلِّ دَرَجَةٍ

Artinya:

“Dan bagi masing – masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan – pekerjaan mereka sedang mereka tiasa dirugikan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat oleh umatnya, dilihat dari kalimat” dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan”. Dari ayat tersebut bisa disimpulkan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerjanya, sehingga dengan melakukan penilaian dan evaluasi bisa mendapatkan penilaian yang baik terhadap apa yang dikerjakan. Dewan direksi memiliki tugas untuk mengambil keputusan untuk perusahaan dan diharapkan keputusan yang dibuat lebih objektif dan dapat menyalurkan ide dan pandangan yang berbeda dan baru bagi perusahaan. (Kadir, 2018)

Salah satu penyebab rentannya perusahaan-perusahaan di Indonesia terhadap gejolak perekonomian adalah lemahnya penerapan *Good corporate governance*. *Good Corporate governance* (GCG) pada dasarnya merupakan konsep yang menyangkut struktur perseroan, pembagian tugas, pembagian kewenangan, pembagian beban tanggung jawab masing-masing unsur dari

struktur perseroan. Selain keterkaitan antara GCG dengan nilai perusahaan, salah satu isu yang berkaitan dengan GCG adalah board diversity atau keragaman direksi. Board diversity mempengaruhi komposisi dewan direksi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi GCG. Adanya keragaman direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Keragaman direksi diduga memberikan dampak yang positif. Semakin besar keragaman dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun keragaman tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam dari pada anggota dewan yang homogen. Selain itu, keragaman dalam dewan direksi memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah (Puji, 2017).

Dewan direksi yaitu organ dari sebuah perusahaan yang bertugas serta bertanggung jawab secara kolektif dalam mengelola perusahaan. Selain itu dewan direksi adalah sebuah badan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab atas pengelolaan pada perusahaan atau organisasi. Dewan direksi ini adalah salah satu elemen utama dalam struktur korporasi sebuah perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk mengatur kebijakan, strategi dan pengambilan keputusan penting yang bisa mempengaruhi arah dan kinerja perusahaan. Anggota dewan direksi biasanya memiliki beragam latar belakang dan pengalaman yang relevan dalam berbagai bidang. (Hidayati, 2017)

Berbagai aspek keragaman yang mempengaruhi pada kinerja perusahaan dalam penelitian ini adalah keragaman dari sudut jenis kelamin, usia, dan masa

jabatan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya keragaman dewan mengarah pada peningkatan efektivitas dewan, sehingga meningkatkan keberhasilan perusahaan. (Wulansari & Aziz, 2021)

Menurut (Yulia, Hendrawaty, and Huzaimah, 2022) Keberagaman jenis kelamin, usia, ras, latar belakang Pendidikan dan lain-lain merupakan faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika memilih seseorang yang menjabat sebagai dewan direksi perusahaan karena keragaman dewan biasa dipandang sebagai indikator dan akuntabilitas pengambilan keputusan. Salah satu masalah dengan keragaman dewan adalah rasio *gender* dalam dewan direksi perusahaan mengingat dibanyak negara atau wilayah masih terdapat *gender* yang percaya bahwa laki-laki lebih superior dari perempuan. Begitupun di Indonesia masih adanya anggapan bahwa pria yang lebih pantas menduduki jabatan penting dalam perusahaan, meskipun perempuan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian secara keseluruhan dan khususnya bagi perusahaan tetapi mereka kurang terwakili ditingkat pengambilan keputusan perusahaan (Kadir, 2018)

Gender merupakan bagian dari keberagaman yang paling sering diteliti, karena wanita dan pria memiliki sifat yang berbeda. Sifat yang dimiliki wanita yaitu sifat kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko dan lebih teliti dibandingkan pria, sedangkan sifat pria kebalikan dari sifat wanita, hal tersebut kehadiran wanita dalam jajaran direksi dapat mempermudah untuk mengambil langkah yang cermat. Sehingga penelitian terdahulu menemukan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran direksi berpengaruh positif pada nilai

perusahaan (Yulia *et al.* , 2022) namun ada juga penelitian lain menunjukkan bahwa keragaman *gender* berpengaruh negatif pada nilai perusahaan. (Darmadi 2011)

Adanya keberagaman usia akan menawarkan latar belakang yang berbeda seperti keberagaman dalam hal pengalaman, keterampilan, kemampuan dan jaringan sosial. Usia dewan direksi merupakan indikator keragaman dewan direksi, yang juga dapat berdampak pada nilai perusahaan. Selain itu usia dapat dilihat sebagai indikator pengalaman dan toleransi risiko seseorang jajaran direksi. Dewan direksi dengan usia muda cenderung lebih kritis dan mampu menerima saran dengan baik, lebih cepat dan tanggap namun tidak menutup kemungkinan kinerja dewan direksi dengan usia tua juga memiliki motivasi yang sama dengan pengalaman yang lebih banyak dan jajaran direksi yang lebih tua lebih memperhatikan keamanan dan karier perusahaan. Sehingga penelitian terdahulu menyatakan bahwa keberagaman usia di dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Putri, 2020), namun ada juga penelitian lain menunjukkan bahwa keragaman usia tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. (Saputra, 2019) dan Pramesti & Nita, (2022)

Keberagaman masa jabatan ini dewan direksi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena jajaran direksi dengan masa jabatan dalam jangka waktu panjang dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih dan memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang perusahaan dan lingkungan bisnis. Lama masa jabatan seseorang merupakan wujud loyalitas kepada perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Lama

masa jabatan dewan direksi juga memberikan dampak kepada penentuan kebijakan perusahaan. Menurut (Pramesti and Nita 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keberagaman masa jabatan di dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

Obyek penelitian ini menggunakan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). ISSI merupakan Indeks Saham Syariah yang tercatat dalam Bursa Efek Indonesia dan bergabung pada Daftar Efek Syariah (DES). Meskipun baru dibentuk tetapi perkembangan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) ini setiap periode cukup mengalami perkembangan signifikan. Keberadaan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) melengkapi indeks syariah yang sudah ada sebelumnya yaitu Jakarta Islamic Indeks (JII). Konstituen ISSI ini adalah keseluruhan saham syariah sudah tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), selanjutnya metode perhitungan indeks ISSI menggunakan rata-rata tertimbang dari kapitalisasi pasar. Saham-saham yang tergolong dalam Indeks saham syariah Indonesia (ISSI) merupakan saham yang telah memenuhi kriteria sebagai saham syariah dan dirangkum didalam Daftar Efek Syariah (DES) yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (Siti Nurhayati, 2021)

Perusahaan yang terdaftar dalam ISSI ini memiliki banyak sub sector, salah satunya adalah sub sector basic material. Sub sektor basic material bisa juga disebut dengan sektor barang baku yang merupakan perusahaan yang fokus menjual produk dan jasa yang digunakan oleh industry lain sebagai bahan baku untuk memproduksi barang jadi akhir. Sektor basic material merupakan sector terbaik dalam hal penanaman investasi saham. Sektor basic material bisa juga

dikatakan sebagai salah satu sektor penting disuatu negara, karena sektor basic material merupakan perusahaan yang menyediakan barang baku yang diperlukan oleh perusahaan sector lainnya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena diatas, penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik ini. Maka, diperoleh judul penelitian **“Pengaruh Keberagaman Gender, Usia, Dan Masa Jabatan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Indeks Saham Syariah Indonesia Sub Sektor *Basic Material*”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah keberagaman *gender* dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah keragaman usia dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah keragaman lama masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, penelitian memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keberagaman *gender* dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

2. Untuk menganalisis pengaruh keberagaman usia dewan direksi terhadap nilai perusahaan.
3. Untuk menganalisis pengaruh keberagaman lama masa jabatan dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

1.4. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya keberagaman dan nilai perusahaan dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan perusahaan untuk lebih meningkatkan nilai perusahaan.

Bagi Investor diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menilai perusahaan mana yang kinerja pasarnya bagus untuk pengambilan keputusan investasi dengan melihat pada pengaruh keberagaman dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Dapat menambahkan literatur mengenai pengetahuan faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan-perusahaan yang *go public* di Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan memacu mengenai penelitian yang bisa lebih baik mengenai pengaruh keberagaman dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengerjaan secara garis besar mengenai upaya agen dalam meningkatkan pemahaman dan pemasaran yang menjadi isi dari penulisan ini maka dijabarkan susunan dan rangkaian pada masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini menjelaskan mengenai pengertian variabel-variabel yang akan diujikan, menjelaskan latar belakang yang menjadi dasar pemilihan judul penelitian, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat bagi pembaca, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua ini dijelaskan lebih detail mengenai perebedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan disertai dengan beberapa teori dari para ahli maupun teori khusus guna mencari tahu apakah ada hubungan antara variabel serta hipotesisi penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga berisi tentang rancangan yang diteliti, batasan terhadap penelitian, teknik pengambilan sampel dan metode untuk analisis data yang telah ada.

BAB IV

Pada bab empat ini menjelaskan tentang uraian dari hasil penelitian yang meliputi gambaran umum subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V

Pada bab lima ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, saran dari hasil penelitian beserta penjelasan mengenai keterbatasan penelitian.

