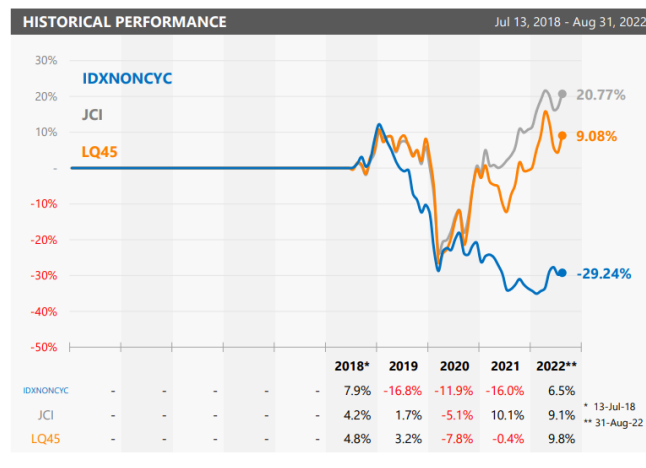


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pasar perusahaan merupakan penilaian kondisi perusahaan berdasarkan persepsi dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan yang digambarkan melalui perubahan permintaan dan penawaran saham di pasar modal (Ikhsan et al. 2022). Kinerja pasar perusahaan dapat juga diartikan sebagai nilai perusahaan yang umumnya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi para investor dalam melihat kinerja perusahaan (Saputra, Ahmad, and Kurnianti 2023). Nilai perusahaan merupakan tingkat keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan yang dilihat berdasarkan rasio keuangan seperti *Price to Book Value (PBV)*, *Price Earning Ratio (PER)*, dan *Tobin's Q* (Izlah and Mashudi 2021). Rasio keuangan perusahaan umumnya dapat dilihat atau diukur berdasarkan data yang ada didalam laporan keuangan tahunan yang dipublikasikan perusahaan pada bursa efek atau *website* resmi perusahaan. Salah satu rasio keuangan yang umum digunakan adalah PBV yang didapatkan melalui hasil bagi dari harga pasar per lembar saham terhadap nilai buku ekuitas per lembar saham.



**Gambar 1.1**  
**Grafik Saham Perusahaan Industri dan Barang Konsumsi**

Gambar diatas menunjukkan bahwa indeks harga saham perusahaan industri bahan konsumsi terus menerus mengalami penurunan pada tahun 2020-2022. Indeks harga saham tahun 2020, mengalami penurunan hingga -11.9 %, kemudian pada tahun 2021 tetap negatif -16,0 %,tetapi di tahun 2022 indeks saham naik menjadi 6.5 % (Indonesia Stock Exchange 2022). Penurunan indeks harga saham industri ini sama dengan kondisi ekonomi indonesia pada tahun 2020-2022.pada tahun tersebut indonesia mengalami *Covid-19* yang berdampak pada kondisi ekonomi di Indonesia. Perekonomian Indonesia tahun 2020 mengalami penurunan 2,07 %, pada tahun 2021 mulai mengalami peningkatan menjadi 3,70 %, lalu pada tahun 2022 juga mengalami peningkatan menjadi 5,31 % (BPS 2022).

Tidak hanya kondisi ekonomi kinerja sektor industri secara internal dapat berhubungan dengan tata kelola perusahaan yang dilakukan oleh direksi perusahaan. Perusahaan dengan tata kelola yang baik dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki tata

kelola yang buruk (Dewi, Putra, and Endiana 2019; Saputra 2019; Sarhan, Ntim, and Al-Najjar 2018). Pihak yang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tata kelola yang baik didalam perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi merupakan mekanisme internal yang berperan sebagai pemimpin perusahaan yang bertanggung jawab dalam menentukan tujuan perusahaan beserta pengambilan keputusan strategis perusahaan (Putri 2020; Setyasari et al. 2022). Komposisi dewan direksi pada suatu perusahaan umumnya terdiri dari lebih dari dua orang, dimana salah satu diantaranya berperan sebagai ketua direksi. Dewan direksi umumnya dapat berasal dari berbagai latar belakang yang beragam, mulai dari keberagaman pada gender, usia, lama kerja dan tingkat pendidikan yang dimiliki direksi. Keberagaman direksi umumnya dapat menghasilkan pola pikir kognitif yang berbeda, sehingga dewan direksi dapat mengintegrasikan berbagai pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki untuk memunculkan ide atau gagasan baru dari berbagai pendekatan yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan bisnis untuk mencapai kinerja pasar perusahaan yang baik (Fathonah 2018; Fitroni and Feliana 2022; Putri 2020).

Dewan direksi pada suatu perusahaan umumnya tidak memiliki ketentuan secara khusus terkait gender, sehingga dalam susunan dewan direksi terdapat direksi laki - laki dan perempuan. Keberadaan perbedaan gender umumnya dapat menghasilkan adanya perbedaan sudut pandang maupun kecenderungan dalam berpikir untuk menjalankan perusahaan. Direksi laki - laki umumnya memiliki kecenderungan dalam berpikir secara mandiri, penuh pertimbangan, rasional dan kompetitif dalam membuat keputusan, sedangkan, direksi perempuan cenderung

bersikap mengayomi dan perhatian, serta berpikir dengan mengandalkan sensitifitas dan intuisi (Bangun 2021). Dengan adanya keberagaman antara kehadiran laki - laki dan perempuan diharapkan dapat menghasilkan berbagai sudut pandang untuk menemukan alternatif terbaik dalam tata kelola dan penyelesaian masalah perusahaan, namun, keberagaman ini berpotensi menimbulkan adanya konflik internal dari direksi laki - laki dan perempuan karena adanya perbedaan pendapat (Saputra et al. 2023). Hasil penelitian Sarhan *et al* (2018) menunjukkan bahwa keberagaman gender memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Kehadiran keberagaman gender dianggap dapat bertindak sebagai mekanisme pengganti tata kelola perusahaan dalam melakukan pengawasan tambahan yang dilakukan oleh direksi wanita (Sarhan et al. 2018; Wulandari, Anggraini Yunita, and Julia 2023).

Direksi yang menjabat di suatu perusahaan umumnya memiliki usia yang sangat beragam karena tidak adanya ketentuan yang mengatur terkait batasan umur minimal atau maksimal untuk menjadi direksi. Usia seseorang umumnya berhubungan dengan produktivitas kinerja yang dihasilkan, dimana seiring pertambahan usia akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya pengetahuan dan pembelajaran baru, namun, produktivitas kinerja akan kembali menurun ketika menjelang usia pensiun karena keterbatasan fisik (Izlah and Mashudi 2021). Direksi yang memiliki usia muda umumnya cenderung lebih mudah memproses dan berani dalam pengambilan keputusan gagasan baru yang berisiko tinggi, sehingga memiliki potensi pertumbuhan perusahaan yang tinggi pula, sedangkan, direksi yang memiliki usia tua cenderung lebih fokus untuk menjaga

keamanan finansial dan karir perusahaan, sehingga perusahaan cenderung mengalami pertumbuhan yang stagnan dan aman (Putri 2020). Hasil penelitian Putri (2020) menyatakan bahwa keberagaman usia dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Kehadiran keberagaman umur dianggap sebagai tolak ukur untuk melihat pengalaman dan proses pengambilan keputusan yang dimiliki oleh direksi (Pramesti and Nita 2022; Putri 2020).

Lama kerja yang telah dijalani oleh setiap direksi di suatu perusahaan umumnya bisa beragam sesuai dengan masa jabatan yang telah ditetapkan. Pada UUPT telah dijelaskan bahwa direksi ditetapkan berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham dengan jangka waktu masa jabatan adalah tiga sampai lima tahun sejak pengangkatan, dimana direksi nantinya dapat diangkat kembali di periode berikutnya, sehingga lama kerja yang dapat dijalani oleh setiap direksi bisa sangat beragam. Keberagaman lama kerja yang telah dijalani oleh direksi umumnya dapat memberikan pengaruh terhadap kecenderungan direksi dalam bersikap dan bertindak terkait tata kelola perusahaan. Direksi yang telah memiliki lama kerja yang panjang umumnya mampu memahami perusahaan dan lingkungan bisnis yang baik melalui pengalaman, kompetensi dan komitmen yang didapatkan oleh direksi, namun, direksi akan cenderung berusaha mempertahankan status quo terkait praktik bisnis dan tata kelola yang diharapkan (Putri 2020). Disisi lain, direksi yang baru menjalani lama kerja yang pendek umumnya cenderung masih berusaha memperluas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta berusaha menciptakan ide atau gagasan baru untuk berinovasi

dan berinisiatif, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dari sudut pandang investor. Hasil penelitian Putri (2020) menyatakan bahwa keberagaman lama kerja direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian lainnya oleh Saputra *et al* (2023) menyatakan bahwa keberagaman lama kerja direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan. Kehadiran keberagaman lama kerja direksi dianggap memiliki efek negatif ketika dipimpin oleh direksi yang memiliki lama kerja yang panjang karena terlalu berkomitmen dengan pandangan pribadi dan cenderung kurang dapat beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang berubah-ubah (Saputra et al. 2023)

Dewan direksi di suatu perusahaan umumnya memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menjalankan tanggung jawabnya dalam melakukan tata kelola perusahaan dengan baik. Salah satu kualifikasi yang paling umum untuk dipertimbangkan adalah tingkat pendidikan direksi. Tingkat pendidikan direksi umumnya dapat berasal dari berbagai tingkatan, mulai dari sekolah dasar hingga doktoral. Direksi yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi umumnya cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas dan dianggap lebih mampu melakukan pengambilan keputusan yang baik (Putri 2020). Kehadiran keberagaman tingkat pendidikan direksi dianggap memiliki kontribusi yang lebih baik melalui keberagaman yang akan saling melengkapi dan mengawasi manajer puncak, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan tfdc (Bangun 2021; Megawati and Sulfitri 2023). Hasil penelitian Bangun dan Ridaryanto (2021) menyatakan bahwa keberagaman tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan,

penelitian Putri (2020) menyatakan bahwa keberagaman tingkat pendidikan direksi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Kehadiran keberagaman tingkat pendidikan dianggap memiliki pengaruh negatif yang signifikan karena pendidikan yang diteliti cenderung hanya berdasarkan pendidikan yang bersifat *hard skill*, sedangkan kebutuhan *soft skill* dalam menjalankan bisnis juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemampuan direksi dalam melakukan tata kelola perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Putri 2020).

Perusahaan yang berada di industri barang konsumsi umumnya sering dikaitkan dengan perusahaan yang menawarkan produk barang konsumsi yang akan selalu diminati oleh masyarakat dalam kondisi apapun, sehingga perusahaan dapat memiliki kepercayaan masyarakat dalam menghasilkan kinerja pasar perusahaan di berbagai kondisi. Dengan begitu, penelitian ini dapat lebih baik menggambarkan pengaruh *board diversity* terhadap kinerja pasar perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan hasil bahwa pengaruh keragaman dewan direksi dalam hal ini keragaman gender, usia, lama kerja, dan tingkat pendidikan tidak konsisten sehingga penelitian lanjut penelitian berjudul “BOARD DIVERSITY DAN KINERJA PASAR PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah:

1. Apakah keberagaman gender direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan sektor industri barang konsumsi?
2. Apakah keberagaman usia direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan sektor industri barang konsumsi?
3. Apakah keberagaman lama kerja direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan sektor industri barang konsumsi?
4. Apakah keberagaman tingkat pendidikan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pasar perusahaan sektor industri barang konsumsi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian mengacu pada rumusan masalah yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh keberagaman gender direksi pada kinerja pasar perusahaan terutama pada *Price to Book Value (PBV)* perusahaan.
2. Untuk menganalisis pengaruh keberagaman usia direksi pada kinerja pasar perusahaan terutama pada *Price to Book Value (PBV)* perusahaan.
3. Untuk menganalisis pengaruh keberagaman lama kerja direksi pada kinerja pasar perusahaan terutama pada *Price to Book Value (PBV)* perusahaan.
4. Untuk menganalisis pengaruh keberagaman tingkat pendidikan direksi pada kinerja pasar perusahaan terutama pada *Price to Book Value (PBV)* perusahaan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat didapatkan pada penelitian ini adalah:

1. Bagi UHW Perbanas



Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya pemahaman di bidang manajemen terutama manajemen keuangan, dan diharapkan penelitian ini dapat dipublikasikan dalam artikel ilmiah serta dapat menjadi tambahan referensi yang berisi mengenai *board diversity* dan nilai perusahaan sektor industri barang konsumsi.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu membantu memberikan manfaat masyarakat dalam memahami pengaruh dari *board diversity* dan nilai perusahaan sektor industri barang konsumsi sebagai masukan mengenai ilmu bagi masyarakat yang berada dalam dunia kerja.

## 3. Bagi Penulis

Penelitian ini memberi manfaat bagi penulis mengenai pemahaman bagaimana pengaruh dari *board diversity* dan nilai perusahaan sektor industri barang konsumsi bagi kehidupan pada dunia kerja pada masa yang akan datang.

## 4. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya dan menjadi ilmu pengetahuan yang baru dan sebagai referensi untuk pembaca sebagai rujukan terbaru untuk penelitian baru selanjutnya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan penelitian, landasan teori mengenai permasalahan yang diteliti, kerangka pemikiran beserta hipotesis penelitian dan mapping.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai penjelasan rancangan penelitian, identifikasi variable, definisi operasional dan pengukuran variable, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan teknis analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bab ini terdapat penjelasan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini terdapat penjelasan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk pihak-pihak terkait.