

BAB I

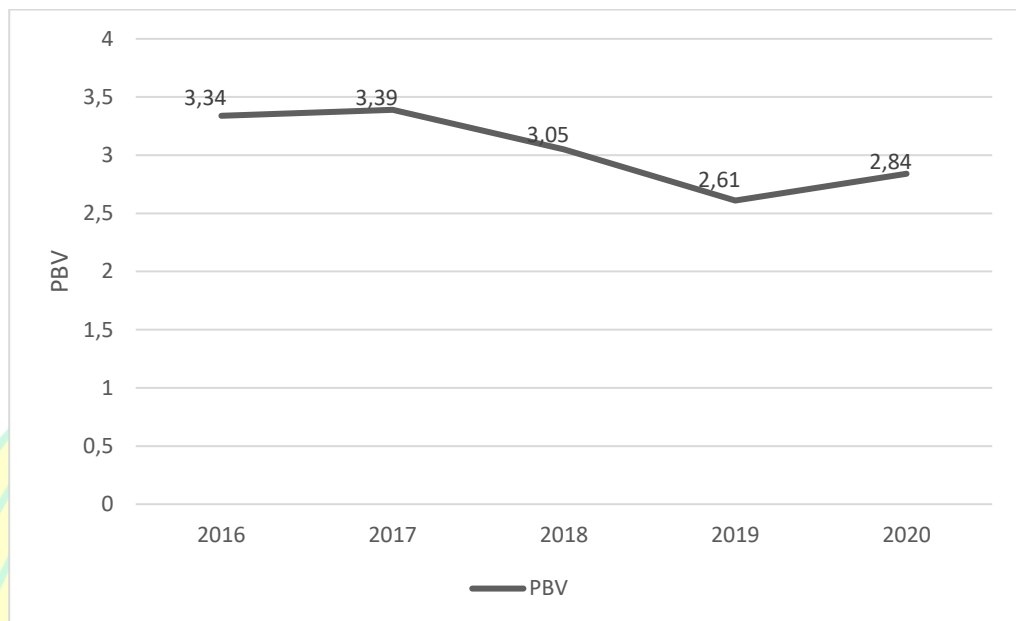
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Nilai perusahaan bisa jadi salah satu aspek yang jadi evaluasi penanam modal guna berinvestasi. Di Indonesia, saat ini perusahaan atau lembaga untuk berinvestasi hanya ada Bursa Efek Indonesia (BEI) yang ditetapkan sebagai pasar modal. Di BEI sendiri terdapat 670 emiten, yang mana paling besar berasal dari industri manufaktur. Industri manufaktur memainkan peran penting karena mengungguli industri lain dalam kapasitas modal tertanam yang besar, daya serap tenaga kerja yang tinggi dan kemampuan menghasilkan poin tambahan dari tiap bahan dasar yang diolah (N. K. B. Astuti & Yadnya, 2019). Industri manufaktur yang tertera di BEI dibagi dalam 3 tipe yakni sektor industri dasar dan kimia, sektor aneka industri serta sektor industri barang konsumsi.

Sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai entitas ekonomi yang dirancang untuk memanfaatkan sumber daya untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan dan nilai perusahaan (Dewi & Ekadjaja, 2020). Tujuan jangka pendek perseroan ialah memaksimalkan pendapatan, sementara itu tujuan jangka panjangnya untuk menaikkan nilai perseroan agar pemegang saham sejahtera dan menunjukkan pada calon penanam modal kalau perseroan mereka tepat untuk diberikan modal. Seandainya owner perseroan tidak bisa menunjukkan tanda yang bagus mengenai nilai perseroan, harga perseroan bakal diduga kurang positif (Maryam, 2014).

Nilai sebuah perusahaan dapat diukur dengan perbandingan *Price to Book Value* (PBV). PBV merupakan nilai yang diberikan oleh investor atau bagaimana seorang investor menilai suatu emiten. Dengan mengetahui nilai PBV, Investor bisa memilih perusahaan yang memiliki pertumbuhan dengan resiko yang rendah (Brigham & Houston, 2013).



Gambar 1.1 Perkembangan Rata- Rata PBV Perseroan Manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia rentang waktu 2016- 2020

Sumber: www.idx.co.id

Pada grafik 1.1 di atas terdapat fluktuasi nilai perseroan yang ditunjukkan oleh perbandingan *Price to Book Value* (PBV) industri manufaktur 2016-2020. Pada tahun 2016 nilai awal PBV adalah 3,34 yang kemudian mengalami kenaikan sebesar 0,05 menjadi 3,39 pada tahun 2017. Namun tiga tahun terakhir PBV mengalami penurunan dari tahun 2018 dengan nilai 3,05 kemudian turun menjadi 2,61 pada tahun 2019. PBV kembali mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 2,84 namun nilai tersebut di bawah tahun 2016.

Berdasarkan fluktuasi data tersebut perlu adanya penelusuran atas faktor yang mempengaruhi naik turunnya rasio nilai PBV. Terdapat banyak aspek yang bisa pengaruhi nilai sesuatu bisnis, termasuk pelaksanaan *Good corporate governance* (GCG). GCG ialah sesuatu rancangan yang mencakup susunan perseroan serupa pemberian kewajiban, pemberian kewenangan serta penjabatan tanggung jawab untuk tiap peranan dalam struktur perseroan. Prinsip serta aplikasi GCG sudah diatur dalam peraturan Bank Indonesia Nomor. 8/14/PBI/2006 (Rachmawati & Pinem, 2015).

Disaat ini guna melaksanakan bidang usaha, perseroan butuh mempunyai sistem kelola perseroan yang baik serta pemimpin perseroan yang bermutu maka bisnis sanggup berjalan dengan positif serta meraih tujuan yang ditetapkan (Aluy et al., 2017). Di Indonesia, penyandang dana mau membayar 27% lebih banyak buat saham perseroan yang mengaplikasikan tata kelola perusahaan yang bagus (Hamdani & Hatane, 2017). Kurangnya implementasi GCG dapat menurunkan kepercayaan para pemangku kepentingan. Akibatnya, aliran modal masuk lebih kecil bila dibandingkan dengan aliran modal yang keluar yang mengakibatkan harga saham menurun. Oleh karena itu, GCG adalah salah satu persyaratan utama untuk pengelolaan perusahaan yang baik (Santoso et al., 2018).

Salah satu tantangan yang terpaut dengan GCG merupakan keragaman gender dalam jejeraan dewan serta manajemen perseroan (E. P. Astuti, 2017). *Board gender diversity* dapat memberikan pengaruh pada praktik mekanisme *corporate governance* dan juga akan mempengaruhi nilai perusahaan. Keragaman yang lebih besar dalam anggota dewan direksi akan menyebabkan lebih banyak konflik akan tetapi dapat menawarkan solusi alternatif yang lebih beragam untuk menyelesaikan masalah daripada anggota dewan direksi yang homogen (Fauziah, 2018). Dewan direksi yang beraneka ragam mempunyai keunggulan yaitu berpotensi bisa membuat ketentuan yang lebih baik, meningkatkan kemandirian proses berpikir di dalam ruang rapat serta berpotensi menciptakan pemantauan yang lebih baik oleh dewan direksi dan membantu memahami pasar industri yang bisa tingkatkan kemampuan penetrasi pasar (Aggarwal et al., 2019).

Bukti empiris mengenai hubungan antara keragaman gender dan nilai perusahaan beragam. Diversitas gender berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019; Aluy et al., 2017; Hamdani & Hatane, 2017). Namun menurut penelitian yang lain menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan komisaris memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan (Anh & Khanh, 2017; Hamdani & Hatane, 2017). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa keberadaan diversitas

gender pada dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristina & Wiratmaja, 2018).

Board Independence adalah badan independen dimana ia melakukan tugasnya semata-mata demi kepentingan perusahaan (Siantar, 2016). Para pemegang saham minoritas hanya dapat mempercayakan peran dewan komisaris independen untuk mengawasi pengelola perusahaan yaitu manajemen. Peran monitoring oleh dewan komisaris terhadap para direksi dan juga manajer berpengaruh untuk menghalangi direksi serta manajemen untuk melakukan tindakan kecurangan. Keefektifan dewan komisaris independen dalam melakukan *monitoring* dapat mengurangi tingkat kecurangan oleh pihak manajer dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (Fauziah, 2018).

Peran penting dari dewan komisaris independen serta hasil penelitian yang saling bertolak belakang, mendorong peneliti untuk meneliti pengaruh dari *board independence* terhadap nilai perusahaan. *Board independence* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan (M. & Sasidharan, 2020; Souther, 2021; Vintilă & Gherghina, 2013). Penelitian lain juga ada yang mendapatkan hasil bahwa *board independence* berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan (Fan et al., 2020a; Makhoul et al., 2020; Moursli, 2020).

Dalam satu dekade terakhir ini, perusahaan-perusahaan publik cenderung menata ulang struktur kepemimpinan yang dimiliki sebagai salah satu wujud tata kelola menghadapi isu-isu global. Perusahaan yang awalnya menganut struktur kepemimpinan *CEO Duality*, dimana seseorang menjabat menjadi CEO (dewan direksi) dan dewan komisaris, pada akhirnya memutuskan untuk merubah struktur yang dimiliki menjadi sistem independen dengan memisahkan tugas dan fungsi dari kedua peran tersebut (Larcker & Tayan, 2016). CEO dengan tanggung jawab ganda cenderung tidak meningkatkan nilai perusahaan (Ullah et al., 2020).

Dari sebuah survei yang dilakukan Perusahaan Spencer Stuart terkait struktur kepemimpinan perusahaan pada tahun 2005 hingga 2015 dengan sampel perusahaan pada *S&P 500 Index*, trend secara konsisten bergerak menuju struktur kepemimpinan terpisah, dimana pada tahun 2005, perusahaan

dengan struktur *CEO Duality* mencapai 71%, namun mengalami penurunan hingga menjadi 52% di tahun 2015. Sebaliknya sistem independen mengalami peningkatan dari 9% menjadi 29% pada tahun 2015 (Larcker & Tayan, 2016).

Di negara Indonesia menganut sistem *two-tier board* yang mengharuskan adanya dewan direksi sebagai pengelolah dan dewan komisaris sebagai pengawas dewan direksi. Dikarenakan peraturan yang berlaku, *CEO Duality* di Indonesia mungkin tidak secara langsung terdapat seorang dewan komisaris yang menjabat sebagai dewan direksi, namun memakai sistem kekerabatan dalam penempatan badan dewan serta badan komisaris, dimana masih terdapatnya ikatan keluarga pada dua kursi tersebut (Sinaga, 2018a). Banyak perusahaan-perusahaan yang pada awal mulanya merupakan perusahaan keluarga, namun akhirnya berkembang dan menjadi perusahaan publik.

Hal ini berakibat banyak terdapat kasus dimana orang tua sebagai dewan komisaris dan anaknya berada di posisi dewan direksi, sehingga berpotensi untuk menimbulkan *management discretion*. Selain itu, fungsi *monitoring* dewan komisaris menjadi kurang efektif terhadap dewan direksi. Ketika pengawasan dewan melemah dan pengawasan oleh eksternal tidak anggap serius, penyelewengan dana investasi dan kinerja yang buruk menjadi potensial dalam penerapan *CEO duality* yang mana dapat berdampak buruk pada perusahaan (Aktas et al., 2019).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh *CEO duality* terhadap nilai perusahaan masih beraneka ragam. *CEO duality* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan (Gill & Mathur, 2011; Gill & Obradovich, 2013; Vintilă & Gherghina, 2013). Namun ada juga penelitian yang mendapatkan hasil bahwa *CEO duality* berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan (Aktas et al., 2019; Duru et al., 2016; Khan et al., 2017).

Chief executive officer tenure merupakan lama periode kedudukan CEO dalam mengetuai suatu perseroan. Secara umum, semakin lama CEO berprofesi dalam suatu perseroan, semakin menambahkan pengalaman serta kemampuan dalam mengetuai perseroan. Wawasan CEO hendak terus menjadi bertumbuh bersamaan bertambahnya pengalaman kegiatan, hal tersebut

hendak menaikkan keterampilan CEO dalam mengambil ketentuan untuk keperluan perseroan (Leong et al., 2018).

Masa kerja CEO dapat memiliki efek positif dan negatif pada nilai perusahaan. Perusahaan yang dipimpin oleh CEO dengan pengalaman dan keahlian memiliki prospek lebih bagus bagi perusahaan ke depannya dibandingkan dengan CEO yang kurang berpengalaman. Pengetahuan CEO bertambah seiring dengan lamanya masa jabatan CEO, yang akan membantu CEO dalam mempelajari strategi bisnis untuk mengelola perusahaan. Semakin lama CEO menjabat dalam sebuah perusahaan dinilai lebih mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Leong et al., 2018). Tetapi ada juga teori yang menyatakan semakin lama masa jabatan CEO akan menurunkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi ketika semakin lama masa jabatan CEO, akan menambah tingkat optimisme CEO dalam berinvestasi sehingga mengalami masalah *overinvestment* yang dapat menurunkan nilai perusahaan. Ada kasus CEO yang mengakui bahwa mengundurkan diri memang ide yang bagus setelah berapa periode karena mereka kehabisan ide dan demi kepentingan terbaik perusahaan dan pemangku kepentingannya (Laopodis et al., 2016).

Hasil penelitian sebelumnya masih tidak konsisten pada variable *CEO tenure*. *CEO Tenure* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan (Su & Sauerwald, 2018; Vintilă et al., 2015). Bertentangan dengan itu, penelitian sebelumnya juga ada yang mendapatkan hasil bahwa *CEO Tenure* berpengaruh negatif signifikan (Li et al., 2016; Limbach et al., 2016). Dengan hasil yang beragam peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *CEO tenure* terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini, dengan judul **“PENGARUH BOARD GENDER DIVERSITY, BOARD INDEPENDENCE, CEO DUALITY, DAN CEO TENURE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2016 – 2020”**.

1.2 Fokus Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian pengamatan. Namun, jika dilihat dari jenis datanya, termasuk penelitian kuantitatif sebab data yang dipakai berupa angka.

2. Fokus Penulisan

Penulisan ini memfokuskan pembahasan pengaruh *board gender diversity*, *Board Independence*, *CEO duality* dan *CEO Tenure* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2016 – 2020.

3. Sumber Data

Sumber data pada penelitian kali ini yaitu *library research* merupakan pengkajian pustaka, menelaah literatur-literatur, dan eksplorasi yang berkaitan dengan penelitian.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun diatas, dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *Board Gender Diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020?
2. Apakah *Board Independence* berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020?
3. Apakah *CEO Duality* berpengaruh negatif signifikan terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020?
4. Apakah *CEO Tenure* berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020
2. Untuk mengetahui pengaruh *Board Independence* terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020
3. Untuk mengetahui pengaruh *CEO Duality* terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020
4. Untuk mengetahui pengaruh *CEO Tenure* terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2020

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan tujuan dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat memiliki kegunaan untuk :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam pengembangan analisis nilai perusahaan dan sebagai referensi yang menyangkut hubungan perkembangan nilai perusahaan manufaktur.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini dapat menambah literatur dan bahan referensi karya ilmiah mengenai pengaruh *Board Gender Diversity*, *Board Independence*, *CEO Duality*, dan *CEO Tenure* terhadap Nilai Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

b. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh *Board Gender Diversity*, *Board Independence*, *CEO Duality*,

dan *CEO Tenure* terhadap Nilai Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

c. Bagi Calon Investor

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan investasi pembelian saham.

1.6 Kebaruan penelitian

Ada banyak penelitian yang meneliti pengaruh kebijakan perusahaan, tetapi setiap penelitian harus memiliki rincian spesifiknya sendiri tentang topik tersebut. Kebaruan penelitian ini dilakukan dengan meninjau nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur di Indonesia tahun 2016-2020. Serta, variabel yang dikaji terkait dengan *corporate governance* yakni *board gender diversity*, *board independence*, *CEO duality* dan *CEO tenure* terhadap nilai perusahaan manufaktur yang belum banyak dilakukan oleh peneliti di negara berkembang.

