

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja perusahaan diukur untuk menganalisis dan menentukan pendekatan manajemen, memprediksi keadaan internal dan eksternal di masa depan, memantau keadaan dan perilaku yang sehubungan dengan tujuan bisnis, dan pembuatan keputusan (Taouab & Issor, 2019). Pengukuran kinerja perusahaan merupakan mekanisme paling kuat yang dimiliki manajemen untuk meningkatkan keberhasilan penerapan strategi (Riak & Bill, 2022). Menilai dan mengukur kinerja perusahaan sangat penting untuk kemajuan dalam lingkungan bisnis. Perusahaan menerbitkan laporan keuangan secara berkala untuk melaporkan kinerja keuangan selama periode tertentu. Namun, saat ini perusahaan juga menerbitkan laporan keberlanjutan sebagai salah satu pengungkapan nonkeuangan yang menunjukkan kinerja dan kualitas perusahaan pada aspek 3P (Lusmeida et al., 2023).

Kata '*growth*' atau pertumbuhan selalu digunakan dalam evaluasi kinerja perusahaan (Arora et al., 2018). Pertumbuhan dalam sebuah perusahaan telah menjadi tujuan keuangan yang diterima secara luas dalam bisnis apa pun. Perusahaan berinovasi dari semula mengejar *economic growth* menjadi *sustainable growth* (Mukherjee & Sen, 2019). Higgins (1977) mengusulkan penggunaan model *sustainable growth rate* (SGR) pada konsep *sustainable growth*. Secara spesifik, SGR adalah pertumbuhan tertinggi dalam persentase penjualan yang mampu dilakukan suatu perusahaan tanpa menerbitkan ekuitas baru atau mengubah kebijakan keuangannya (Mukherjee & Sen, 2019). SGR menggabungkan elemen operasional (margin keuntungan dan efisiensi aset) dan finansial (struktur modal dan tingkat retensi) (Mamilla, 2019).

Sangat sulit untuk mempertahankan pertumbuhan yang tinggi, namun apabila pertumbuhan terlalu lambat maka bisnis mungkin mengalami stagnasi. SGR membantu perusahaan untuk mengetahui “apakah tujuan pertumbuhan penjualan perusahaan

konsisten dengan karakteristik operasi dan tujuan keuangan?” (Utami & Gunawan, 2015). Dengan membandingkan keduanya, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang terjadi dan memberikan wawasan mengenai “apa yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut?” seperti mengoptimalkan sumber daya, menyesuaikan strategi keuangan, atau menerapkan bisnis yang lebih efisien (Utami et al., 2018). Hal ini membantu perusahaan merencanakan pertumbuhan perusahaan yang lebih realistis. Dalam fenomena PT Vale Indonesia, pada realisasi penjualan yang turun sebesar 2% pada tahun 2020 dibandingkan penjualan tahun 2019 (Suryahadi, 2021), peran SGR untuk menganalisis kinerja perusahaan menjadi sangat penting untuk melihat permasalahan keuangan guna mencapai pertumbuhan maksimal.

Pada sisi nonkeuangan, kinerja perusahaan diukur menggunakan kinerja keberlanjutan yang mengenalkan perusahaan pada tanggung jawabnya terhadap ekonomi (*profit*), sosial (*people*) dan lingkungan (*planet*). Keberlanjutan telah menjadi perhatian semua bangsa semenjak PBB mengadopsi *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan pada tahun 2005 (Tjahjadi et al., 2021). Hal ini menjadi penting ketika sifat pelaporan keberlanjutan telah *mandatory* bagi lembaga keuangan & perusahaan terbuka sejak tahun 2019 dan pada perusahaan tercatat sejak tahun 2020 (PwC, 2023). Indikator pada laporan keberlanjutan adalah salah satu prinsip dan kriteria paling umum yang digunakan untuk menilai kinerja pada aspek nonkeuangan (Oprean-Stan et al., 2020). Banyak perusahaan yang menggunakan pedoman GRI sebagai indikator pada laporan keberlanjutannya (Fonseca et al., 2014; Hussain et al., 2018).

Perusahaan yang mengedepankan keberlanjutan dapat menghindari biaya-biaya yang dapat merugikan lingkungan, masyarakat, dan perekonomian di masa depan (Rodriguez et al., 2002). Selain itu, kinerja keberlanjutan dapat meningkatkan reputasi perusahaan (Hsu, 2012; Pérez, 2015) dan mengurangi *cost of capital* (Drexler, 2023; Yilmaz, 2022). Perusahaan tidak dapat bertahan di masa depan jika hanya berfokus pada keuntungan dan mengabaikan aspek lingkungan dan sosial (Qisthi & Fitri, 2020).

Kenyataannya, permasalahan yang ada memunculkan pertanyaan mengenai komitmen perusahaan pada kinerja keberlanjutan. Pada aktivitasnya, PT Aneka Tambang telah merusak lingkungan dan menghilangkan mata pencaharian warga sekitar yang menggantungkan hidup dari hasil panen dan laut (Syahni, 2021). Jaringan Advokasi Tambang (Jatam) juga menyoroti tanggung jawab sosial yang tidak sebanding dengan kerusakan yang diakibatkan oleh aktivitas perusahaan. Sementara itu, laporan yang diterima oleh Komisi VII DPR-RI menyebutkan adanya kandungan sulfur yang masuk dalam kategori limbah B3 di pesisir Pulau Mori, yang berasal dari aktivitas PT Vale Indonesia (Gunhar, 2022). Kontribusi perusahaan dalam pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) lokal juga tak lepas dari sorotan. Melihat data pada Laporan Keberlanjutan perusahaan tahun 2021, meskipun sebanyak 2.570 orang atau sekitar 86,6% dari total karyawan merupakan penduduk lokal, PT Vale Indonesia belum mampu memberdayakan SDM lokal di jajaran strategis, seperti direksi dan komisaris. Perusahaan pertambangan dinilai hanya berorientasi pada profit dan mengabaikan perhatiannya pada aspek lingkungan dan sosial. Maka tidak heran jika banyak penolakan datang dari pemerintah maupun masyarakat setempat. Sepanjang tahun 2020, tercatat terjadi 45 kasus konflik pertambangan di Indonesia dengan 69 orang dikriminalisasi serta lebih dari 700.000 hektar lahan rusak (Jaringan Advokasi Tambang, 2021).

*Good Corporate Governance* (GCG) berperan penting guna meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan menerapkan GCG, maka kepercayaan pemangku kepentingan pada kinerja perusahaan akan meningkat (Hussain et al., 2018). Penelitian mengenai pengaruh GCG terfokus pada dewan direksi. Dewan direksi dianggap memiliki peran krusial dalam perusahaan, sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33 /POJK.04/2014, bahwasannya “dewan direksi berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perusahaan dan juga mewakili perusahaan di dalam maupun luar pengadilan.” Menurut Adel et al. (2019), dewan direksi adalah instrument internal perusahaan yang mempunyai dua fungsi, yaitu fungsi pengendalian dan fungsi pembantu manajer perusahaan. Dewan direksi

merupakan badan yang menentukan kebijakan manajemen dan mengambil keputusan mengenai masalah-masalah besar perusahaan (Krechovská & Procházková, 2014). Keberadaan dewan direksi yang efektif penting agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan (Makhlouf et al., 2017). Bagaimana dewan direksi melaksanakan fungsinya, tentunya akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik dewan direksi itu sendiri. Karakteristik dewan direksi diprosikan menggunakan ukuran dan pendidikan dewan direksi untuk mengetahui arah pengambilan keputusan terkait kinerja perusahaan.

Ukuran dewan direksi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Nazar & Rahim (2015) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi adalah faktor utama yang menentukan kecukupan pengambilan keputusan dan efisiensi dewan perusahaan. Dalam rangka mencapai kinerja yang baik, dewan direksi perlu mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan yang mereka buat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukherjee & Sen (2019) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap SGR. Ukuran dewan yang lebih besar memberikan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang komprehensif di berbagai bidang, sehingga memberikan kerangka tata kelola perusahaan yang lebih baik melalui perencanaan yang baik, pengambilan keputusan yang produktif, dan pemantauan dewan yang unggul. Sementara itu, Ahsan et al. (2021) dan Li et al. (2015) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap SGR karena ukuran dewan direksi yang besar memungkinkan adanya konflik pendapat antar anggota dan dapat mengganggu proses pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Correa-Garcia et al. (2020) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi yang besar berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Hal ini karena banyaknya pengalaman dan keragaman anggota menunjukkan bahwa dewan direksi yang besar memiliki visi yang lebih strategis. Sedangkan, Githaiga & Kosgei (2023) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi yang besar berpengaruh negatif terhadap kinerja keberlanjutan karena menyebabkan kurang efisien dalam

mengawasi atau mengendalikan manajemen. Sementara itu, Kalbuana et al. (2022) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

Pendidikan dewan direksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kualitas seseorang tidak lepas dari latar pendidikan mereka (Suhardjanto et al., 2017). Tjahjadi et al. (2021) menjelaskan pendidikan dewan direksi sebagai latar belakang pendidikan pimpinan dewan direksi yang mempengaruhi kemampuan untuk menemukan solusi atas permasalahan kompleks yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukherjee & Sen (2022) menyatakan bahwa pendidikan pimpinan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap SGR. Secara umum, kesenjangan waktu antara penyelesaian studi dan saat seorang *Chief Executive Officer* (CEO) menduduki jabatannya cukup lama mengakibatkan manfaat dari kualitas yang mungkin diperoleh perusahaan atau CEO itu sendiri dari bidang latar belakang pendidikan menjadi tergerus. Penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap SGR masih sangat jarang ditemukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Umukoro et al. (2019) menyatakan bahwa pendidikan yang tinggi cenderung meningkatkan kesadaran dewan direksi mengenai praktik keberlanjutan sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Sedangkan, Sururi & Gantyowati (2023) menyatakan bahwa pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keberlanjutan karena pendidikan dewan direksi hanyalah pengetahuan dan keahlian yang mana tidak akan mengarahkan kepada peningkatan kinerja keberlanjutan. Sementara itu, Gold et al. (2021) menyatakan bahwa pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

Penelitian berkonsentrasi pada karakteristik dewan direksi dari penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi et al. (2021) dengan menggunakan kembali variabel penelitian untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja keberlanjutan. Mempertimbangkan

pandangan dari Bacon & Brown (1975) yang mengatakan bahwa dewan komisaris sama sekali tidak diberi wewenang untuk turut campur tangan dalam pengelolaan perusahaan (Daniri, 2014), maka peneliti memutuskan untuk menghilangkan karakteristik dewan komisaris sebagai variabel penelitian. Hal ini membuktikan bahwa ada tidaknya dewan komisaris tidak akan mempengaruhi aktivitas perusahaan dan kinerja perusahaan itu sendiri. Kebaruan pada penelitian adalah penambahan SGR sebagai cara mengukur kinerja perusahaan pada sisi keuangan, seperti yang dilakukan oleh Lee & Kwon (2023), Mukherjee & Sen (2019), dan Oprean-Stan et al. (2020). Fenomena yang ada menuntut penelitian lebih lanjut. Hal ini membuat penelitian mengenai kinerja keberlanjutan perusahaan menjadi semakin penting. Selain itu, hasil penelitian terdahulu terkait faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, menunjukkan hasil yang tidak konsisten dan pada beberapa faktor masih belum banyak dilakukan. Berdasarkan hal yang telah dipaparkan, penelitian akan dilakukan untuk mengetahui **“Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan”**.

Penelitian menggunakan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan, usia perusahaan, *profitability*, dan *leverage*. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2017) dan Correa-Garcia et al. (2020) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sumber daya yang besar membuktikan bahwa perusahaan tumbuan secara berkelanjutan. Firmansyah & Kartiko (2024) dan Bhatia & Tuli (2017) juga menemukan bahwa usia perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Bhatia & Tuli (2017) menyatakan bahwa hal ini karena perusahaan yang berumur tua melaporkan informasi tentang keberlanjutan perusahaan untuk memberikan keunggulan kompetitif. Sementara itu, Vuković et al. (2022) dan Yohana & Suhendah (2023) menemukan bahwa *profitability* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Yohana & Suhendah (2023) menyatakan bahwa perusahaan dengan keuntungan tinggi, memiliki dana yang cukup untuk melaporkan informasi tentang keberlanjutan secara lebih luas. Lalu, Mukherjee & Sen (2018) dan Yohana & Suhendah (2023) menemukan bahwa *leverage*

berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Utang yang tinggi memberikan tambahan dana dan mempercepat SGR suatu perusahaan (Mukherjee & Sen, 2018).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap SGR?
2. Apakah ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?
3. Apakah pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap SGR?
4. Apakah pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?

## **1.3 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan sektor *basic materials* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2020-2022.
2. Perusahaan menerbitkan laporan keberlanjutan yang menggunakan pedoman GRI dalam penyusunannya selama periode 2020-2022.
3. Perusahaan menerbitkan laporan tahunan dan mempunyai data yang dibutuhkan untuk penelitian selama periode 2020-2022.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh ukuran dewan direksi terhadap SGR.
2. Mengetahui pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kinerja keberlanjutan.
3. Mengetahui pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap SGR.
4. Mengetahui pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keberlanjutan.

## **1.4.2 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademik**

Penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai dampak karakteristik dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan mendalam mengenai karakteristik dewan direksi berupa ukuran dan pendidikan terhadap kinerja perusahaan.

### **2. Manfaat Non-Akademik**

Penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada regulator pasar modal di Indonesia untuk menentukan kebijakan mengenai ukuran dan pendidikan dewan direksi. Penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran penting karakteristik dewan direksi dalam mempengaruhi kinerja perusahaan bagi para investor, pemangku kepentingan, dan manajemen perusahaan yang dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.