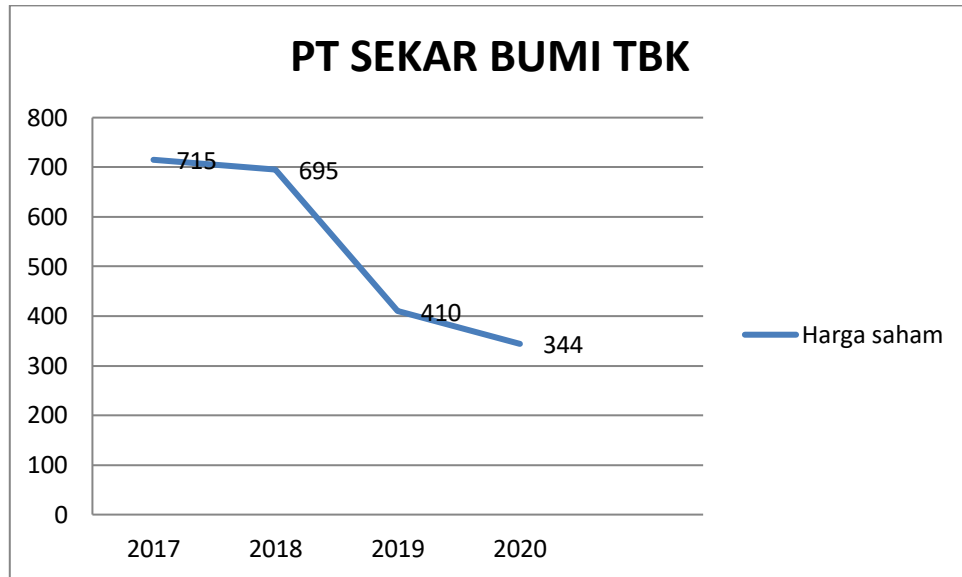


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif dari waktu ke waktu menyebabkan perusahaan yang saat ini harus mempertahankan keberlangsungan bisnisnya dengan cara menarik investor. Investor akan menanamkan modalnya disuatu perusahaan apabila perusahaan tersebut didasari nilai perusahaan yang baik, nilai perusahaan diartikan bahwa harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli apabila perusahaan tersebut dijual (Susanti, 2016). Nilai perusahaan berkaitan dengan harga pasar saham perusahaan dimana harga pasar tersebut merupakan sebuah represi investor terhadap perusahaan, semakin tinggi harga saham mengartikan bahwa semakin tinggi pula nilai perusahaan begitu pun sebaliknya. Nilai perusahaan diukur dengan *price book value* yaitu rasio yang mengukur nilai perusahaan dengan membandingkan harga saham per lembar saham. Dalam proses memaksimalkan nilai perusahaan akan ada konflik antara kepentingan manajer dan pemegang saham (pemilik perusahaan) sering disebut *agency problem*. Tidak jarang bahwa manajer perusahaan memiliki tujuan yang berbeda dan kepentingan yang bertentangan dengan tujuan utama perusahaan dan sering mengabaikan kepentingan pemegang saham. Minat yang berbeda antara manajer dan pemegang saham telah mengakibatkan konflik yang biasa disebut dengan konflik keagenan. Hal tersebut terjadi karena manajer mengutamakan kepentingan pribadi, sebaliknya pemegang saham tidak menyukai kepentingan pribadi dari manajer karena apa yang dilakukan manajer tersebut akan menambah biaya bagi perusahaan sehingga menyebabkan penurunan keuntungan perusahaan dan berpengaruh terhadap harga saham sehingga menurunkan nilai perusahaan (Wien Ika Permanasari, 2010). Adapun fenomena yang terjadi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2017-2020 yang tertera pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.1 Harga saham Pt. Sekar Bumi Tbk

Pada gambar 1.1 perusahaan Pt. Sekar Bumi Tbk mengalami penurunan harga pada tahun 2017 sebesar Rp.715 perlembar dan pada tahun 2018 sebesar Rp.695 perlembar dan turun kembali pada tahun 2019 dan 2020 sebesar Rp.410 dan Rp.344 perlembar. Menurut Mudiono(2017) perusahaan manufaktur merupakan faktor yang rentan mengalami fluktuasi harga saham baik peningkatan maupun penurunan yang sangat signifikan. Fluktuasi harga saham menunjukkan perubahan tingkat kepercayaan investor terhadap perusahaan, nilai perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor pasar, faktor perusahaan, dan faktor investor. Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah faktor pasar meliputi kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan persaingan, baik pasar domestik maupun pasar asing. Faktor perusahaan meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen. Entitas bisnis saat ini karyawan dan tim manajemen puncak menjadi semakin beragam dalam hal usia, etnis, dan gender, disamping keberagaman mereka dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang Pendidikan, dan status sosial ekonomi (Jakson dan Alvarez, 1992 dalam Salim Darmadi, 2010). Keberagaman dewan pada dasarnya menyangkut derajat kesamaan dan perbedaan

antara individu-individu yang membentuk dewan. Ada beberapa cara untuk menggambarkan perbedaan antara individu, mereka dapat termasuk faktor terukur, seperti umur, jenis kelamin, etnis, sosial ekonomi atau latar belakang budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal, serta keterampilan teknis dan keahlian. Mereka juga dapat mencakup faktor-faktor nyata seperti pengalaman hidup, sikap pribadi, atau perspektif (*Corpotations and Markets Advisory Committee*, 2009). Pihak yang melakukan pengungkapan dan transparansi dalam perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi diharapkan bisa memberikan kabar baik bagi para pemegang saham. Kehidupan perekonomian yang modern, manajemen, dan pengelolaan perusahaan semakin banyak dipisahkan dari kepemilikan perusahaan, hal ini sesuai dengan *Agency Theory* yang menekankan pentingnya pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga profesional (Adrian Sutendi, 2011).

Masa Jabatan merupakan lamanya waktu menjadi anggota dewan, anggota dewan yang telah berada di dewan selama beberapa waktu dapat memberikan wawasan yang berharga berdasarkan pengetahuan yang dimiliki tentang perusahaan dan lingkungan bisnis tersebut, sehingga dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan. Jangka waktu dewan yang diperpanjang biasanya menunjukkan kompetensi dan komitmen anggota dewan, tidak ada aturan mengenai masa jabatan dewan mereka hanya tidak boleh terlalu lama dan terlalu cepat, anggota dewan yang memiliki masa jabatan yang pendek tidak disarankan untuk perusahaan karena direktur dengan masa jabatan pendek sama halnya dengan masa orientasi direktur terhadap perusahaan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa perusahaan seringkali mendapat manfaat dari direksi dengan masa jabatan yang lama, direktur dengan masa jabatan yang lama lebih berfokus pada visi perusahaan dan kemampuan untuk terus membangun perusahaan tersebut (Misra & Shintal, 2013). Penelitian Kidwell., *et al* (1987) membuktikan bahwa dewan direksi dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki hubungan positif dengan pengambilan keputusan sehingga mereka mempengaruhi

kinerja dan nilai perusahaan, hal ini sesuai dengan penelitian Hidayat(2017) yang menunjukkan bahwa masa jabatan direktur utama berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. menurut Vefeas(2003) dalam penelitian Amin dan Sunarjanto(2016) juga menyatakan bahwa masa jabatan anggota dewan yang lama akan lebih banyak pengalaman, komitmen, dan kompetensi sehingga anggota dewan lebih banyak pengetahuan tentang perusahaan, tindakan direksi dalam pengambilan keputusan yang tepat akan menyebabkan kinerja perusahaan lebih baik sehingga reputasi perusahaan juga akan lebih baik lagi (Hidayat, 2017).

Pendidikan didefinisikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi kegenerasi lain melalui pembelajaran, pelatihan, dan penelitian. Menurut Rismawati (2019) menegaskan bahwa pendidikan adalah penyiapan tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai suatu kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki persyaratan dasar untuk bekerja. Tingkat pendidikan mempengaruhi anggota direksi dalam mengambil keputusan. Pada jenjang S1 cara berpikir biasanya lebih sistematis sedangkan pada jenjang S2 pola pikir lebih strategis dan pada jenjang S3 lebih berorientasi pada filosofi dimana seseorang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan (Santrock, 2019). Menurut Anderson., *et al* (2011) menemukan bahwa keberagaman latar belakang pendidikan direksi berkontribusi terhadap nilai perusahaan yang lebih besar mereka berpendapat bahwa *heterogenitas* dewan direksi bermanfaat bagi perusahaan karena direktur dari latar belakang yang berbeda saling melengkapi untuk menasehati dan mengawasi manajer senior. Direksi dengan tingkat pendidikan yang bervariasi diharapkan dapat memberikan nasihat yang tepat dan konstruktif kepada direksi, yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan. Bray dan Howard sebagaimana dikutip oleh Santrock(1995) menyebutkan bahwa pendidikan universitas membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, dimana seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan lebih cepat. Menurut Kalistarini(2010) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dari seseorang

dewan direksi akan berpengaruh pada level pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini menjadi penting karena latar belakang dewan direksi yang sesuai dengan bidang perusahaan akan mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan lebih matang lagi daripada seseorang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi sama sekali (Nurhayati, 2010). Untuk itu latar belakang pendidikan dewan yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan yang terbaik dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Keputusan yang diberikan akan mempengaruhi keefektifan perusahaan dan mempermudah dalam menyelesaikan masalah karena terdapat orang yang benar-benar berkompeten terhadap bisnis yang dijalankannya, sehingga latar belakang pendidikan dewan perusahaan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Kristin dan Dewa, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dewi dan Ayu (2016), Amin dan Sunarjanto (2016) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, namun hasil penelitian Astuti (2017) menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Usia juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi pembentukan kerja seseorang. Usia sebagai sub-variabel demografis memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku individu, hal ini akan mempengaruhi kemampuan dan keterampilan mereka. Terdapat hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja dengan usia pegawai artinya secara umum dapat diketahui bahwa semakin tua usia pegawai maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan nilai perusahaan, sulitnya karyawan yang lebih tua untuk memulai karir baru ditempat lain sehingga menjadi loyal kepada perusahaan, dan sikap yang matang dapat menjadikan mereka profesional sehingga dapat mengambil keputusan dengan bijak. Perbedaan usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Adanya keberagaman usia akan menawarkan latar belakang yang berbeda seperti keberagaman dalam hal pengalaman, keterampilan, kemampuan, dan jaringan sosial. Menurut Rismawati (2019) perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan yang

lebih besar daripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Usia dewan direksi merupakan indikator keberagaman dewan direksi yang juga dapat berdampak pada nilai perusahaan. Menurut Winto dan Supatmi (2014) menyatakan bahwa usia dapat dilihat sebagai indikator pengalaman dan toleransi resiko seseorang anggota direksi. Usia anggota dewan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Selain itu para pekerja yang lebih tua biasanya memperlihatkan lebih banyak kesetiaan kepada perusahaan daripada pekerja yang masih muda, hal ini menunjukkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Penelitian Putri (2020), Khairani dan Harahap (2017) serta Darmadi (2011) menyatakan bahwa usia dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan sedangkan hasil penelitian Saputra (2019) dan Astuti (2017) menyatakan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Manajemen laba yaitu salah satu strategi dalam melakukan akuntansi yang bermanfaat untuk mengetahui kondisi perusahaan dan kinerja perusahaan. Pada umumnya strategi manajemen digunakan oleh manajer perusahaan dalam melakukan investasi informasi dari laporan keuangan perusahaan. Menurut Setiawati dan Nai'im (2017) menyatakan bahwa manajemen berpeluang melakukan praktek manajemen laba karena informasi asimetri antara manajer dengan pihak luar. Manajer relatif mempunyai lebih banyak informasi dibandingkan dengan pihak luar sehingga pihak luar tidak dapat mengawasi semua perilaku dan keputusan manajer secara detail.

Tata kelola perusahaan menjadi hal yang dipertimbangkan oleh investor sebelum melakukan investasi. Perusahaan yang telah menerapkan tata kelola yang baik dianggap dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga investor yakin dan akan memberi perhatian lebih pada perusahaan tersebut. Untuk menerapkan tata kelola yang baik, salah satu mekanisme dari corporate governance, yaitu komposisi dewan perusahaan. Dewan perusahaan yang dimaksud adalah dewan direksi yang merupakan salah satu mekanisme internal di dalam corporate governance (Dwijia Putri dan Ulupui, 2017). Dewan perusahaan merupakan pemimpin perusahaan yang sekaligus bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan menetapkan sasaran perusahaan. Dewan perusahaan dianggap berimbang apabila anggota dewan berasal dari latar belakang yang beragam, dimana keuntungannya kinerja perusahaan akan lebih efisien (Hassan dan Marimuthu, 2016). Keberagaman dewan yang semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin beragam, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide, dan pendekatan yang tersedia bagi dewan perusahaan dan akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kompleks (Williams dan O'Reilly, 1998). Komposisi dewan perusahaan yang beragam lebih dikenal dengan istilah board diversity atau diversitas dewan. Diversitas gender, umur, ras, latar belakang pendidikan, dan kewarganegaraan merupakan hal yang wajib dipertimbangkan perusahaan dalam memilih siapa yang akan dijadikan sebagai dewan komisaris perusahaan karena diversitas dewan dipandang sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan suatu keputusan (Maier, 2005) dan paling mudah untuk diamati. Selain itu, diversitas dipercaya dapat memengaruhi nilai finansial perusahaan dalam jangka panjang dan jangka pendek (Carter et al., 2010). Semakin besar persebaran dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun persebaran tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen (Kusumastuti dkk., 2007).

Masa kerja yang lama secara spesifik akan memperoleh pengalaman lebih banyak tentang kondisi pekerjaan dan perusahaan sehingga ketika bertambahnya masa jabatan, seseorang akan memiliki komitmen lebih untuk menjalankan organisasi dengan semestinya (Liu dan Ravichandra, 2007). Penelitian Sun dan Liu (2011) juga menyatakan bahwa ketika direktur sudah memiliki masa jabatan lama akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang berdampak pada efektifitas pemantauan serta meningkatkan kualitas laporan keuangan. Masa jabatan yang lama akan memberikan pemahaman kepada *board of directors* tentang bagaimana menjalankan operasional perusahaan, sehingga mampu untuk meminimalkan manajemen laba yang mungkin dapat dilakukan oleh manajemen. Penelitian Raymond et al (2010) studinya di Amerika menemukan bahwa rata-rata masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Sama halnya dengan penelitian Cook dan Burrest (2010) yang menemukan pengaruh positif masa jabatan dewan terhadap nilai perusahaan, tetapi menurutnya berdasarkan hasil regresi penelitiannya anggota dewan yang masa jabatannya lama dan masih baru mempunyai posisi yang seimbang dalam hubungannya dengan level kinerja perusahaan.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang atau individu tentunya akan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimilikinya. Santrock yang dikutip oleh Kusumastuti (2007) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam kesuksesan karirnya, dimana tingkat pendidikan tinggi seseorang akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi pula

Umur dewan yang juga dapat memengaruhi nilai perusahaan. Menurut Winoto (2014), umur dapat dianggap sebagai proksi dari tingkat pengalaman seorang dewan dan cara pengambilan risiko. Ditinjau dari teori sinyal, umur dewan komisaris muda membawa sinyal positif kepada investor karena umur yang muda menandakan keberanian dalam mengambil risiko dan gagasan baru untuk kelangsungan hidup perusahaan. Anggota dewan yang memiliki umur lebih muda cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru,

sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki umur lebih tua. Ini dikarenakan anggota dewan yang lebih tua lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan. Cheng et al. (2010) menyatakan bahwa sementara dewan yang lebih muda cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memproses gagasan baru, hal tersebut akan menurunkan keinginan untuk menerima status dan kurang tertarik pada stabilitas karir.

Beberapa penelitian terdahulu di Indonesia telah menguji hubungan antara board diversity terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian mengenai pengaruh board diversity dengan nilai perusahaan belum banyak dilakukan dan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan terlihat masih cukup beragam. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, dkk. (2007) yang meneliti pengaruh board diversity terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance, dalam penelitiannya tersebut peneliti menggunakan variabel keberadaan dewan direksi wanita, keberadaan ras minoritas, proporsi outside directors, usia dewan direksi, dan latar belakang pendidikan dewan direksi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa keberadaan ras minoritas yaitu etnis Tionghoa berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Kemudian dari penelitian terkait board diversity juga ditemukan hasil penelitian yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Nadia Khairani dan Devianti (2017).

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian terdiri dari sebagai berikut:

1.2.1 Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup subyek ini adalah dewan direksi pada sector manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia dengan website resmi yaitu www.idx.co.id

1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup penelitian objek penelitian ini adalah nilai perusahaan pada sektor manufaktur yang terdaftar di di bursa efek Indonesia dengan website resmi yaitu www.idx.co.id

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup penelitian ini adalah website resmi milik bursa efek Indonesia yaitu www.idx.co.id

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yaitu bulan januari sampai oktober 2022.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen keuangankhususnya mengenai topik nilai perusahaan yang digunakan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

4. Apakah manajemen laba dapat memoderasi hubungan masa jabatan dewan direksi dengan nilai perusahaan?
5. Apakah manajemen laba dapat memoderasi hubungan latar belakang dewan direksi dengan nilai perusahaan?
6. Apakah manajemen laba dapat memoderasi hubungan usia anggota dewan direksi dengan nilai perusahaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas penelitian ini dilakukan bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan
2. Untuk mengetahui latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan
3. Untuk mengetahui usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan
4. Untuk mengetahui manajemen laba dapat memoderasi hubungan masa jabatan dewan direksi dengan nilai perusahaan
5. Untuk mengetahui manajemen laba dapat memoderasi hubungan latar belakang pendidikan dewan direksi dengan nilai perusahaan
6. Untuk mengetahui manajemen laba dapat memoderasi hubungan usia anggota dewan direksi dengan nilai perusahaan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan ini, maka hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Akademis

Manfaat bagi akademis yaitu diharapkan dapat menjadi rujukan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya agar lebih berkembang dengan pemilihan variable yang lebih beragam dengan objek yang berbeda.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yaitu sebagai masukan atau perbaikan dan bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan manajemen yang lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Bagi Investor

Manfaat bagi investor yaitu diharapkan penelitian ini menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan sebelum melakukan investasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab pertama ini terdiri dari latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab kedua ini terdiri dari landasan teori yang mendukung penelitian terdiri dari variabel dependen, variabel independen serta adanya penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ketiga ini terdiri dari jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab keempat ini terdiri dari deskripsi data, hasil uji persyaratan analisis, uji hipotesis dan pembahasan

BAB V Kesimpulan dan Penutup

Bab kelima ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

Daftar Pustaka