

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kemampuan perusahaan dalam berkembang menjadi hal yang sangat penting untuk dapat bertahan di era pasar bebas saat ini. Maka tidak heran saat ini setiap perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan daya saingnya di berbagai bidang. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri. Tata kelola perusahaan didefinisikan sebagai suatu pola hubungan, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan (Direksi, Dewan Komisaris, RUPS) guna memberikan nilai tambah kepada pemegang saham secara berkesinambungan dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, dengan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku (Daniri, 2006:8).

Penerapan tata kelola perusahaan telah diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Bank Umum, yang selanjutnya disebut POJK Tata Kelola Bank Umum. Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut maka semakin menunjukkan bahwa sangat penting bagi setiap perusahaan untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik secara terus-menerus. Dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan serta profitabilitas perusahaannya. Khususnya pada perusahaan sektor perbankan yang memiliki

peran sangat penting dalam menunjang perekonomian nasional sekaligus berperan besar di dalam pembangunan nasional (Fahrial, 2018).

Bank merupakan lembaga kepercayaan masyarakat dimana kegiatan operasinya adalah menghimpun dana masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat (Firdausi, 2016). Sebagai suatu perusahaan, bank diharuskan untuk mencapai kinerja yang baik untuk meningkatkan kepercayaan dari nasabahnya. Penilaian kinerja perusahaan pada bank juga dapat memberikan semangat kepada para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kinerja perusahaannya, semakin meningkatkan semangat kerja karyawan yang dapat meningkatkan laba perusahaannya serta kesejahteraan karyawannya. Maka bank harus beroperasi secara sehat dalam rangka menjaga dan melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dengan baik.

Perkembangan dunia perbankan di Indonesia saat ini dinilai semakin kompetitif yang menyebabkan terjadinya perubahan besar dalam hal persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan hubungan antara organisasi perbankan dengan masyarakat. Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) telah melakukan riset selama 10 tahun sejak tahun 2007, dimana nilai komposit penerapan GCG yang dilakukan industri perbankan dipandang mulai menurun. Lando Simatupan selaku Kepala Riset LPPI menyatakan bahwa rata-rata nilai GCG industri perbankan pada tahun 2016 masih berada pada kisaran satu, yang berarti masih cukup baik. Sedangkan pada tahun 2017 adalah 2,02 dari 90 bank yang mengirim laporan GCG dengan *self assesment*. Adapun dengan rata-rata nilai 2, berarti secara tidak langsung industri perbankan telah

menerapkan GCG yang dipandang secara umum masih baik. Namun hasil tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan rata-rata nilai GCG dari tahun 2016 ke tahun 2017. Rata-rata nilai GCG industri perbankan adalah 2,05. Berdasarkan kategori BUKU, maka BUKU 1 nilainya 2,23, BUKU 2 2,10, BUKU 3 1,85, dan BUKU 4 1,25. Nilai tersebut terlihat memburuk dan mencapai puncaknya dimulai pada tahun 2016-2018. Mulai tahun 2016 hingga 2018 industri perbankan menghadapi persoalan yang tidak ringan yakni terkait marak terjadinya tindak pembobolan dana atau praktik kecurangan (*fraud*) pada beberapa bank umum, sehingga dengan saat bersamaan penerapan tata kelola perusahaan pada industri perbankan dipandang mulai menurun (Setiawan, 2018) dalam (www.kompasiana.com, diakses pada 04 Desember 2019).

Kinerja adalah hasil kerja di dalam perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004) dalam (Retnawan dkk, 2016). Sedangkan kinerja perusahaan merupakan suatu kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Banyak penelitian yang mengukur kinerja perusahaan melalui perspektif keuangan yang bersumber dari laporan keuangan yaitu dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan yang sangat sering digunakan adalah ROA, ROE, dan sejenisnya.

Namun, pada penelitian ini digunakan indikator pengukuran kinerja keuangan dengan menggunakan perspektif investasi atau pasar yaitu *Tobin's Q*. *Tobin's Q* adalah indikator untuk mengukur kinerja perusahaan, khususnya

tentang nilai perusahaan, yang menunjukkan suatu performa manajemen dalam mengelola aktiva perusahaan (Sudiyatno dan Puspitasari, 2010). Peneliti menggunakan *Tobin's Q* karena pengukuran ini dinilai berdasarkan pada *historical accounting performance*, sehingga dianggap relatif bebas dari kemungkinan manipulasi oleh manajemen.

Mekanisme tata kelola perusahaan yang sangat penting dan sangat sering digunakan dalam penelitian adalah karakteristik dewan direksi dan karakteristik kepemilikan perusahaan. Keberadaan dewan direksi memiliki peran yang penting di dalam suatu perusahaan. Dewan direksi memiliki fungsi dalam pelaksanaan dan melakukan *monitoring atau* pengawasan terhadap manajer dalam perusahaan. Adanya dewan direksi juga dapat mengurangi konflik agensi yang mungkin dapat terjadi di dalam *suatu* perusahaan. Karena adanya fungsi pengawasan kepada manajer dan melakukan laporan langsung kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan, dewan direksi dapat mengurangi adanya tindakan ingin menguntungkan atau mensejahterakan diri sendiri, kelompok, atau untuk suatu tujuan tertentu yang dilakukan oleh manajer maupun pemegang saham (Rahmawati dan Handayani, 2017).

Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa jumlah dewan yang lebih besar berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Seperti yang dikatakan Yawson (2006) dalam Mardiyati dan Murdayanti (2016) yang menyatakan bahwa jumlah dewan direksi yang besar dapat menarik lebih banyak anggota yang berkualitas, dimana dengan meningkatnya pemikiran yang berkualitas tersebut maka dapat meningkatkan keputusan-keputusan yang diambil

dewan direksi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafitri, dkk (2018) yang memperoleh hasil bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ini dikarenakan dewan direksi dalam perusahaan penting untuk pencapaian komunikasi yang efektif antar anggota dewan, sehingga dapat mengurangi perilaku yang dapat menguntungkan pihak manajemen. Jadi semakin banyak jumlah dewan direksi dalam perusahaan *maka* akan dapat meningkatkan keefektifan komunikasi antar manajemen. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yameen, dkk (2019) yang memperoleh hasil bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja perusahaan.

Mekanisme tata kelola perusahaan yang digunakan selanjutnya adalah frekuensi rapat dewan direksi. Mardiyati (2016) menyatakan bahwa frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Rapat yang dilakukan lebih sering oleh dewan direksi dapat meningkatkan pengawasan kepada para manajer di perusahaan dan dapat memberikan lebih banyak kesempatan untuk membahas bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas dewan direksi dalam melaksanakan peran pengawasan atau tanggung jawabnya maka perlu dilakukan pengendalian internal dengan mengadakan pertemuan rutin. Pertemuan atau rapat yang dilakukan teratur dan terkendali dengan baik akan membantu dewan direksi dalam melakukan pengawasan dan lebih mampu memberikan kebijakan-kebijakan baik yang akan dilakukan oleh manajemen.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyati (2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa frekuensi rapat dewan direktur memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja perusahaan *yang diukur dengan menggunakan Tobin's Q*. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa frekuensi rapat dewan direktur memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja perusahaan.

Komite audit adalah salah satu komite yang dibentuk oleh dewan komisaris untuk melakukan pemeriksaan atau penelitian dalam perusahaan terhadap fungsi direksi dalam melaksanakan pengelolaan perusahaan serta melaksanakan tugas penting berkaitan dengan sistem pelaporan keuangan (Iskandar, 2017). Anggota komite audit harus memiliki keahlian yang memadai. Komite audit ini beranggotakan satu atau lebih anggota dewan komisaris. Anggota komite audit harus bebas dari pengaruh direksi, eksternal auditor, dan hanya bertanggung jawab kepada dewan komisaris.

Terdapat komunikasi formal antara dewan direksi, manajemen, auditor eksternal, dan auditor internal di dalam melaksanakan tugasnya. Adanya komunikasi formal ini akan menjamin proses audit internal dan eksternal dilakukan dengan baik. Proses audit internal dan eksternal yang baik akan meningkatkan keakuratan laporan keuangan dan kemudian meningkatkan kepercayaan terhadap laporan keuangan. Dengan meningkatkan kualitas terhadap informasi laporan keuangan ini maka akan meningkatkan nilai dari perusahaan tersebut (Makhrus, 2013). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Makhrus (2013) yang memperoleh hasil bahwa ukuran komite audit berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yameen, dkk (2019) yang menyatakan bahwa ukuran komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Adanya dewan independen dalam perusahaan diharapkan dapat mengurangi konsumsi manajer dalam mengambil keputusan, semakin banyaknya dewan independen dalam perusahaan dapat membuat kegiatan pengawasan dalam perusahaan dilakukan dengan lebih dekat. Serta dewan independen dapat melakukan tindakan terkait dengan tata kelola perusahaan yaitu untuk mengurangi manajemen puncak yang memiliki kinerja buruk sehingga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan *tersebut* (Sheikh dkk, 2013) dalam Istiana, dkk (2018). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yameen, dkk (2019) yang menyatakan bahwa independensi dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiana, dkk (2018) yang memperoleh hasil bahwa independensi dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kepemilikan manajerial adalah situasi dimana manajer memiliki saham perusahaan atau dengan kata lain manajer tersebut sekaligus sebagai pemegang saham perusahaan (Christiawan dan Tarigan, 2007). Kepemilikan saham manajerial dapat membantu meningkatkan hubungan dalam hal melaksanakan kepentingan antara pemegang saham dengan manajer. Pada perusahaan dengan kepemilikan manajerial, dimana manajer yang sekaligus pemegang saham

perusahaan tersebut harus dapat menyelaraskan kepentingan atau tanggungjawabnya sebagai manajer dengan kepentingannya sebagai pemegang saham. Sementara dalam perusahaan tanpa kepemilikan manajerial, kemungkinan pada umumnya manajer hanya mementingkan kepentingannya sendiri. Maka dengan meningkatnya proporsi kepemilikan saham manajerial akan dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut (Hermiyetti dan Katlanis, 2016). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Juliarto (2017) bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pham (2016) yang memperoleh hasil bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Sanda, dkk (2005) dalam Puspitasari dan Ernawati (2010) menyatakan bahwa konsentrasi kepemilikan merupakan proporsi lembar saham badan usaha yang dimiliki oleh pemegang saham terbesar. Beberapa peneliti berpendapat adanya konsentrasi kepemilikan dianggap dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan. Karena apabila pemantauan pihak manajer dilakukan oleh pemegang saham yang memiliki kepemilikan saham tersebar (prosentase kepemilikan kecil), maka tekanan dalam pengawasan pihak manajer rendah. Akibatnya, pihak manajer dapat bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri.

Namun, apabila kepemilikan saham terkonsentrasi, maka pengawasan terhadap pihak manajer akan lebih ketat. Selain itu, dengan adanya konsentrasi kepemilikan pada tingkat tinggi, maka keragaman kepentingan pemegang saham akan berkurang, sehingga kemungkinan besar terbentuknya kerja sama antara

pihak manajer dan pemegang saham untuk meningkatkan kinerja perusahaan akan terjadi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Singh, dkk (2017) yang memperoleh hasil bahwa konsentrasi kepemilikan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Puspitasari dan Ernawati (2010) yang memperoleh hasil bahwa konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan riset temuan yang berbeda di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penerapan Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2016-2018”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang berupa uraian fenomena dan hasil penelitian yang berbeda, sehingga dapat dirumuskan masalah pada penelitian yaitu terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor perbankan. Faktor-faktor tersebut merupakan bagian dari tata kelola perusahaan, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dewan direksi terhadap kinerja perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh komite audit terhadap kinerja perusahaan?

4. Bagaimana pengaruh komisaris independen direksi terhadap kinerja perusahaan?
5. Bagaimana pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan?
6. Bagaimana pengaruh konsentrasi kepemilikan terhadap kinerja perusahaan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komite audit terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komisaris independen terhadap kinerja perusahaan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konsentrasi kepemilikan terhadap kinerja perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi untuk pengembangan ilmu dalam bidang keuangan khususnya mengenai pengaruh penerapan tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Serta dapat menjadi referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang terkait dengan pengaruh penerapan tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi investor atau calon investor penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan untuk menginvestasikan dananya pada perusahaan tersebut.
- b. Bagi manajemen penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan perusahaan untuk masa yang akan datang.

3. Manfaat Kebijakan

Bagi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) penelitian ini diharapkan dapat memberikan input atau masukan untuk menelaah lebih lanjut dan memberikan kebijakan-kebijakan yang lebih baik mengenai pengaruh penerapan tata kelola perusahaan khususnya pada sektor perbankan, sehingga dapat membantu mengevaluasi, memperbaiki dan mengoptimalkan fungsi perbankan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya.