

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan bercita-cita untuk terus berkelanjutan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan proses dan kinerjanya. Sebuah dimulai dengan tujuan utama menguntungkan pemegang saham (Hasina & Bernawati, 2021). Kinerja perusahaan, yang mengukur kapasitasnya untuk menciptakan imbal hasil atas ekuitas dan asetnya, akan mencerminkan kesejahteraan para pemegang sahamnya. Akibatnya, perhatian perusahaan dan investor tertuju pada kinerja bisnis. Oleh karena itu, bisnis memerlukan kebijakan dan inisiatif yang jelas untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengambil keputusan atas inisiatif kemajuan perusahaan. Investor memeriksa dan meramalkan kelangsungan hidup perusahaan di masa depan menggunakan informasi tentang kinerjanya. Perusahaan yang beroperasi dengan baik seharusnya dapat mengembangkan pemangku kepentingannya dengan merespon kebutuhan mereka dengan baik melalui aset yang mereka miliki.

Perusahaan harus memberikan kinerja terbaik untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam menghadapi kondisi ekonomi yang terus berubah. Bisnis akan mampu bersaing dan bertahan di pasar global jika mampu meningkatkan kinerjanya. Selain itu, korporasi akan menguntungkan pemegang saham dengan peningkatan kinerjanya. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menentukan seberapa baik suatu perusahaan mencapai tujuannya, untuk membandingkan kinerja perusahaan dengan perusahaan lain, untuk membandingkan kinerja di seluruh perusahaan, untuk membantu dalam pengambilan keputusan, dan untuk mengidentifikasi area di mana perusahaan perlu ditingkatkan (Sudana & Dwiputri, 2018). Dibandingkan dengan negara maju, Indonesia menawarkan peluang investasi yang lebih menggiurkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa negara-negara berkembang biasanya menawarkan pengembalian yang lebih

besar daripada negara-negara industri. Menurut gagasan "risiko tinggi, pengembalian tinggi" negara berkembang biasanya memiliki tingkat risiko atau ketidakpastian yang lebih tinggi dan karena itu akan menawarkan pengembalian yang lebih besar (Setiawan & Gestanti, 2018). Salah satu sektor yang paling memikat investor di Indonesia adalah sektor manufaktur (Ilham, 2018; Setiawan & Gestanti, 2018).

Perusahaan manufaktur termasuk salah satu sektor perusahaan terbanyak di Indonesia. Di Indonesia, perusahaan manufaktur mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan. Menurut hasil Badan Pusat Statistik, pertumbuhan produksi industri manufaktur pada tahun 2021 naik 3,39 persen dibandingkan tahun 2020 (Badan Pusat Statistika, 2021). Pertumbuhan tersebut tentunya tidak lepas dari dukungan investor dalam mengoptimalkan berbagai potensi sumber daya, yaitu memiliki agen yang kompeten dan menerapkan sistem untuk kinerja perusahaan (Ilham, 2018). Perluasan ini tidak diragukan lagi merupakan hasil dari upaya investor untuk memaksimalkan berbagai potensi sumber daya yang ada, khususnya dengan mempekerjakan personel yang berkualitas dan menerapkan mekanisme tata kelola perusahaan yang sesuai. Perusahaan dapat mencapai kesuksesan finansial yang kuat dengan agen yang berkualitas dan sistem tata kelola yang efektif.

Hal ini didukung dengan keputusan eksekutif dalam pengambilan kebijakan. Proses keberlangsungan suatu perusahaan bergantung pada keberadaan CEO, yang juga memiliki peran signifikan dalam pengambilan keputusan operasional dan berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2021; Saidu, 2019). Jenis kelamin, masa kerja, pengalaman kerja, kemampuan, usia, dan latar belakang pendidikan adalah contoh sifat pribadi yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan CEO (Erlim & Juliana, 2017; Ilham, 2018; Khan *et al.*, 2021; Prasetyo *et al.*, 2021; Setiawan & Gestanti, 2018; Sudana & Dwiputri, 2018). CEO memegang posisi terkuat dalam hierarki perusahaan atau disebut sebagai kepala perusahaan secara keseluruhan dalam

hal pengambilan keputusan akhir, dan oleh karena itu, perusahaan merupakan topik yang diinginkan untuk studi akademis tambahan (Kaur & Singh, 2018). Bahwa dalam beberapa dekade ini CEO menjadi salah satu faktor utama dalam pengaruhnya untuk kinerja perusahaan untuk melakukan dan memutuskan strategi perusahaan (Erlim & Juliana, 2017). Selain itu kekuasaan CEO biasanya berkorelasi dengan kedudukan hukum mereka, pengetahuan organisasi yang signifikan, dan pengaruh besar atas arah strategis perusahaan dan operasi internal. Selain itu, telah ditegaskan bahwa CEO mengendalikan suasana perusahaan mereka (Kaur & Singh, 2018). Dengan ini bahwa sifat-sifat ini dapat diselidiki dan dipertimbangkan lebih lanjut dengan menambahkan sejumlah dimensi karakteristik, dampak variasi atribut CEO pada kesuksesan perusahaan sangat menarik. Dengan pemikiran ini, dimungkinkan untuk menyelidiki berbagai dimensi karakteristik sehubungan dengan kinerja perusahaan secara lebih teliti dan khusus untuk menentukan apakah ada korelasi di antara keduanya.

Karakteristik CEO dalam hal ini banyak di perhitungkan oleh pemegang saham untuk menunjang kinerja perusahaan. Disini bagaimana dari karakteristik yang dimiliki oleh CEO dapat menjabarkan kinerja perusahaan tersebut (Erlim & Juliana, 2017). Upaya CEO untuk meningkatkan kinerja di bisnisnya diakui dengan penghargaan ini. Untuk mendongkrak kesuksesan bisnis, CEO harus melakukan perbaikan, salah satunya adalah inovasi. Menurut Komisaris Warta Ekonomi, bisnis berkembang ketika CEO mampu melakukan berbagai penyesuaian, salah satunya memajukan bisnis melalui inovasi. Banyak sejumlah faktor dalam karakteristik CEO seperti, termasuk tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta sifat-sifat yang tidak terlihat tetapi dapat diukur, seperti kepemimpinan dan kemampuan membangun tim, dapat digunakan untuk mengamati dan mengukur kapasitas CEO (Erlim & Juliana, 2017). Menurut Hambrick dan Mason (1984) dalam Ilham (2018) berpengaruh dari perilaku CEO. Dalam studi ini, pengaruh tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja pada kinerja perusahaan diperiksa dalam hal kualitas CEO. Di beberapa penelitian bahwa karakteristik CEO

memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan CEO, tingkat pendidikan CEO, dan usia CEO tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan di proksi dengan ROA (Ilham, 2018). Tingkat edukasi CEO berpengaruh positif terhadap performa perusahaan dan khususnya pada pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap performa perusahaan (Erlim & Juliana, 2017).

Perusahaan yang dipimpin oleh CEO dengan gelar MBA atau MM dapat memberikan pengembalian aset yang jauh lebih besar daripada bisnis yang dipimpin oleh CEO tanpa gelar MBA atau MM (Setiawan & Gestanti, 2018). *Chief executive officer education* dan *tenure* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Sudana & Dwiputri, 2018). *Gender on board* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Hasina & Bernawati, 2021). *Gender* CEO dan kewarganegaraan CEO berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan dan masa jabatan CEO, usia CEO dan pendidikan CEO tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2021). *Gender* CEO memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan serta pendidikan CEO dan jenis kelamin CEO terhadap kinerja perusahaan (Kaur & Singh, 2018). *Gender* CEO dan latar belakang pendidikan CEO terhadap kinerja perusahaan (Jannah, 2017). Dalam karakteristik CEO ini menggunakan teori eselon dengan dimana latar belakang pendidikan CEO atau manajemen menjadi sukses strategi perusahaan karena menganggap keterampilan CEO dalam melakukan hubungan sosial (Ilham, 2018; Prasetyo *et al.*, 2021). Selain itu, menjelaskan sebagian besar keputusan perusahaan diambil dari manajemen puncak dan sangat mempengaruhi karakteristik CEO (Prasetyo *et al.*, 2021). Teori *upper echelon* yang menjelaskan bahwa pengalaman, nilai, dan karakteristik direksi akan mempengaruhi cara direksi memaknai suatu situasi yang dapat mempengaruhi keputusan mereka (Hasina & Bernawati, 2021). Teori agensi bahwa bagaimana perusahaan manufaktur ini memberikan laporan kepada pihak eksternal tentang *green innovation* atas pertanggungjawaban kegiatan perusahaan yang telah dilakukan dari pihak manajemen. Hal ini dapat berdampak buruk bagi lingkungan jika tidak diperhatikan. Selain itu, bagaimana

CEO membuat strategi dan kebijakan untuk kinerja perusahaan dengan *green innovation*. Kinerja perusahaan juga akan terdongkrak oleh kenaikan laba karena meminimalkan beban produksi dengan *green innovation*. Hal ini sesuai dengan teori legitimasi, yang menyatakan bahwa untuk menjamin kelangsungan keberadaan mereka, bisnis harus dapat melaporkan tindakan sosial mereka. Dengan reputasinya dalam memperhatikan lingkungan dengan mengintegrasikan inovasi produk hijau dan inovasi proses hijau, perusahaan dapat memperoleh legitimasi dari masyarakat dengan mudah. Hal ini berpengaruh positif terhadap kemampuan perusahaan untuk bertahan (Dewi & Rahmianingsih, 2020).

Dalam penelitian ini, untuk karakteristik CEO berfokus pada tingkat pendidikan CEO, area pendidikan CEO, dan *gender* CEO. Hal ini karena menjadi faktor penting dalam membandingkan karakteristik lainnya. Salah satu ciri mereka adalah kesetaraan *gender*. Kesetaraan *gender* menyebabkan ketertarikan CEO pada wanita. Sebagaimana ditunjukkan oleh Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan *Gender* dalam Pembangunan dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, Indonesia merupakan salah satu negara yang telah berupaya mengurangi ketimpangan *gender*. Oleh karena itu, *gender* CEO merupakan topik penelitian yang menarik di Indonesia. Karena tidak ada kebijakan yang seragam tentang pendidikan minimum yang diperlukan untuk menjadi CEO, seperti yang disebutkan dalam kalimat sebelumnya, masa jabatan CEO tergantung pada pendidikan (Erlim & Juliana, 2017; Ilham, 2018).

Persyaratan pendidikan minimum selalu menjadi bagian dari proses perekrutan karyawan di berbagai posisi (Ilham, 2018; Setiawan & Gestanti, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran dalam pengembangan bakat, namun tidak ada aturan yang konsisten mendefinisikan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi CEO di Indonesia. Pendidikan CEO di Indonesia merupakan karakteristik yang menarik untuk

diteliti. Pendidikan magister (S2) memiliki dampak yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan, seperti halnya pendidikan sarjana (S1), magister (S2), dan doktoral (S3). Membandingkan pendidikan pascasarjana dengan pendidikan sarjana, tingkat pengetahuannya di atas rata-rata (Setiawan & Gestanti, 2018). CEO akan mendapatkan keuntungan dari manajemen bisnis CEO dan akan lebih mampu meningkatkan kekayaan bisnis. Untuk meningkatkan kekayaan pemegang saham, salah satu strateginya adalah meningkatkan laba atas aset.

Selain tingkat pendidikan, area pendidikan CEO akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Misalnya, CEO sebuah perusahaan yang belajar di luar negeri dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan dapat dipengaruhi oleh CEO yang menerima pendidikan mereka di dalam negeri karena berbagai penilaian dapat dibuat. Keberhasilan perusahaan mungkin terhambat atau berkurang oleh CEO yang belajar di luar negeri. Oleh karena itu, latar belakang akademis CEO di luar negeri bukanlah jaminan keberhasilan perusahaan dan mungkin terkait secara negatif.

Keaslian penelitian ini adalah pada penambahan variabel *green innovation* sebagai moderasi pada penelitian Kaur dan Singh (2019). Menemukan bahwa inovasi hijau dapat meningkatkan kinerja (Zhang *et al.*, 2019). Dikarenakan inovasi merupakan upaya setiap organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan tetap bertahan dalam bisnis, inovasi dipilih sebagai moderasi dalam penelitian ini. Hal ini karena kegiatan industri tidak ramah lingkungan, kenaikan ini mau tidak mau akan berdampak pada pemanasan global dan berdampak dengan penggunaan bahan bakar (Sari & Handayani, 2020). Terutama dengan peranan ramah lingkungan (*green innovation*) pada perusahaan manufaktur. Sayangnya, hal ini masih jarang terjadi, terutama di Indonesia. Karena tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja melalui keunggulan kompetitif yang muncul dari proses inovasi, dampak inovasi perlu diuji secara eksperimental. Kontribusi inovasi terhadap dampak

gender dewan pada kinerja perusahaan belum diteliti dalam penelitian sebelumnya.

Tindakan ini tidak diragukan lagi merupakan salah satu cara yang lebih terbuka yang telah dicoba oleh perusahaan untuk memasukkan inovasi hijau. Sebuah teknologi baru yang dikenal sebagai "*Green Innovation*" menggambarkan barang atau metode produksi yang membantu meningkatkan efisiensi energi, menurunkan tingkat polusi, dan mendaur ulang sampah. Dengan sendirinya, inovasi hijau bekerja untuk mengurangi efek negatif dari masalah lingkungan yang ditimbulkan oleh metode produksi konvensional dan untuk memacu persaingan bisnis untuk meningkatkan kinerja ekonomi (Sari & Handayani, 2020). Karena inovasi memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan produk baru dan unggul yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, biaya inovasi dapat disebut sebagai investasi perusahaan. Akibatnya, bisnis dapat meningkatkan keuntungan dan beroperasi lebih baik.

Namun pandangan positif dan negatif akan *green innovation* pada kinerja perusahaan (Rezende *et al.*, 2019). Pertama, dalam sisi positifnya mempengaruhi mekanisme yaitu pengurangan biaya. Hal ini dikarenakan perusahaan akan menggunakan sumber daya semaksimal mungkin secara efisien dan efektif melalui daur ulang serta pengurangan-pengurangan. Kedua, dari sisi lainnya inovasi hijau tidak mengalami pengalaman yang lebih baik daripada perusahaan netral karena menganggap strategi inovasi hijau ini berisiko tinggi dari tahapan-tahapannya hingga masuk ke pasaran. Biaya inovasi dapat disebut sebagai investasi dan kemajuan perusahaan karena memungkinkan bisnis untuk menciptakan barang-barang baru dan unggul yang dapat memberi mereka keunggulan kompetitif. Akibatnya, perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak uang dan berjalan lebih efisien. Biaya inovasi dapat dilihat sebagai investasi perusahaan karena memungkinkan bisnis untuk menciptakan produk baru dan unggul yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Akibatnya, perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak uang dan berjalan lebih efisien. Oleh karena itu, variabel moderasi dalam penelitian ini

adalah *Green Innovation*. *Green Innovation* adalah pengembangan barang dan prosedur ramah lingkungan yang mengonsumsi lebih sedikit energi, menghasilkan lebih sedikit polusi, mendaur ulang limbah, dan memanfaatkan sumber daya yang berkelanjutan (Budi & Sundiman, 2021).

Dalam beberapa peneliti melakukan penelitian tentang *green innovation* terhadap kinerja perusahaan. Inovasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Bahta *et al.*, 2020; Przychodzen & Przychodzen, 2015; Rezende *et al.*, 2019; S. S. Zhou *et al.*, 2019). Dijelaskan bahwa lebih mempengaruhi teknologi inovasi terhadap kinerja perusahaan (Zhou *et al.*, 2019). Selain itu dalam *green innovation* dan *process green innovation* berpengaruh pada kinerja perusahaan (Bahta *et al.*, 2020). Disini bahwa manajer atau pemilik UKM dapat meningkatkan kinerja mereka dengan menggunakan kemampuan dari *green innovation* ke dalam strategi organisasi milik mereka (Bahta *et al.*, 2020). Namun berbeda dengan penelitian Budi & Sundiman (2021) bahwa *green innovation* tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa terdapat perbedaan temuan antar peneliti. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan objek penelitian perusahaan manufaktur. Dengan alasan perusahaan manufaktur merupakan perusahaan industri pengolahan yang mengelola bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang akan membuat banyak limbah dan berhubungan erat dengan lingkungan. Selain itu fakta mengenai jumlah perusahaan manufaktur yang paling banyak serta dominan di Indonesia, oleh karena fakta tersebut, peneliti berasumsi bahwa persaingan antar perusahaan akan menjadi semakin meningkat baik dari perusahaan yang baru berdiri maupun perusahaan yang lebih lama berdiri, sehingga ada perusahaan manufaktur memiliki kinerja perusahaan yang tinggi. Karakteristik CEO dalam penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan CEO, area pendidikan CEO, dan *gender* CEO. Untuk kinerja perusahaan menggunakan ROA karena dianggap laba yang dihasilkan dari keputusan CEO sesuai atau tidaknya. Dengan moderasi dengan *green innovation* yang dianggap strategi perusahaan yang

diambil oleh CEO untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti "**Karakteristik CEO terhadap Kinerja Perusahaan yang Dimoderasi oleh *Green Innovation***".

1.2 Permasalahan Penelitian

Seperti yang telah dikemukakan di atas, menganalisis kinerja perusahaan, sehingga penulis ingin melakukan penelitian tentang pengaruh Karakteristik CEO terhadap Kinerja Perusahaan yang Dimoderasi oleh *Green Innovation* seperti tingkat pendidikan, area pendidikan dan *gender* CEO sebagai variabel bebas. ROA sebagai variabel terikat. *Green innovation* sebagai variabel moderasi dengan permasalahan yang ingin dijawab sebagai berikut :

- a. Apakah Tingkat Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA?
- b. Apakah Area Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA?
- c. Apakah *Gender* CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA?
- d. Apakah Tingkat Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA dimoderasi *Green Innovation*?
- e. Apakah Area Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA dimoderasi *Green Innovation*?
- f. Apakah *Gender* CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA dimoderasi *Green Innovation*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis Tingkat Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA.
- b. Menganalisis Area Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA.
- c. Menganalisis *Gender* CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA.

- d. Menganalisis Tingkat Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA dimoderasi *Green Innovation*.
- e. Menganalisis Area Pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA dimoderasi *Green Innovation*.
- f. Menganalisis *Gender* CEO berpengaruh signifikan terhadap ROA dimoderasi *Green Innovation*.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Berdasarkan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai informasi ilmiah dan wawasan ilmu pengetahuan tentang Pengaruh *Gender* CEO, Tingkat Pendidikan CEO, Area Pendidikan CEO dan *Green Innovation* terhadap ROA.
- b. Sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengkaji topik penelitian serupa dengan pendekatan dan ruang lingkup berbeda.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Berdasarkan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka kontribusi praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan informasi mengenai pentingnya pembayaran kinerja pada perusahaan. Serta dari informasi yang ada ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pembuatan kebijakan perusahaan untuk lebih meningkatkan kepedulian pada lingkungan sosial.

- b. Bagi Investor

Dari penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada para calon investor dalam membuat keputusan investasi dengan karakteristik CEO dan *green innovation* yang telah diterapkan di perusahaan tersebut.