

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja menunjukkan hasil yang diperoleh baik secara individu atau satu unit usaha setelah melakukan pemanfaatan sumber daya. Kinerja juga mengisyaratkan perbandingan antara target dan realiasi (Robbin dan Timothy, 2012). Ketika pencapaian hasil sama dengan target atau melebihi target menunjukkan kinerja individu relatif baik dan sebaliknya. Kinerja menjadi patokan didalam organisasi dalam mengukur prestasi karyawan, sedangkan bagi perusahaan kinerja merupakan gabungan prestasi yang dicapai oleh seluruh individu yang berada dalam sebuah organisasi. Bagi perusahaan kinerja menjadi hal yang penting dalam rangka menarik *stakeholders* khususnya investor.

Ross (2012) mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh perusahaan, setelah memanfaatkan berbagai sumber daya khususnya yang berkaitan dengan keuangan dalam satu periode. Untuk mengetahui kinerja sebuah perusahaan dapat diamati dari informasi di dalam laporan keuangan. Kinerja perusahaan relatif mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Kinerja perusahaan mejadi alat atau acuan bagi investor dalam mengambil keputusan untuk berinvestasi.

Menurut Dhendawidjaya (2014) salah satu proksi atau alat ukur yang dapat digunakan atau dijadikan pedoman dalam rangka mengetahui kinerja sebuah perusahaan adalah dengan mengamati kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba khususnya yang diukur dengan *return on assets*. Rasio tersebut

menunjukkan sejauhmanan perusahaan mampu menghasilkan laba dengan memanfaatkan kekayaan atau aset yang dimilikinya. *Return on assets* diukur dengan persentase. Semakin tinggi nilai persentase *return on assets* mengisyaratkan kinerja perusahaan semakin baik.

Palepu (2012) mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan yang diamati dari profitabilitas perusahaan dapat mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Perubahan tersebut dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang meliputi *human capital*, kebijakan perusahaan khususnya berhubungan dengan karyawan dan kemampuan perusahaan dalam mengelola risiko melalui strategi diversifikasi. Selain itu Ward (2014) mengungkapkan bahwa setiap perusahaan harus menjaga atau mengelola image yang dimilikinya, kebijakan untuk menjaga komitmen karyawan hingga kemampuan perusahaan mengelola risiko bisnis salah satunya dengan melakukan diversifikasi usaha.

Higgins (2014) menyatakan bahwa upaya untuk mendorong meningkatnya reputasi perusahaan harus dilakukan melalui pemanfaatan *human capital* yang efektif. Dimana semakin berkualitas *human capital* yang dimiliki sebuah perusahaan akan mendorong meningkatnya kinerja perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha menjaga eksistensinya melalui *human capital* yang berkualitas dan selalu berkomitmen terhadap maju atau mundurnya sebuah perusahaan.

Menurut Robbin dan Timothy (2012) *human capital* merupakan aset atau keunggulan yang dimiliki perusahaan dari aspek manusia. Dalam hal ini manusia menjadi motor penggerak aktifitas usaha. Ketepatan manajemen perusahaan

didalam menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan akan mendorong meningkatnya kinerja individual dari masing sumber daya manusia yang dimanfaatkan, sekaligus mendorong meningkatnya kinerja.

Ulum (2015) menyatakan bahwa *human capital* merupakan bagian dari pengungkapan intelektual yang digolongkan pada jenis pengungkapan sukarela. Untuk standar Indonesia setiap perusahaan harus memiliki 8 kriteria *human capital resources* yang meliputi jumlah karyawan, level pendidikan, kualifikasi karyawan, pengetahuan karyawan, kompetensi, pendidikan, pelatihan hingga turnover karyawan, Pengelolaan yang tepat dan jitu pada *human capital* yang dimiliki perusahaan akan mendorong meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan demikian peneliti menduga bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian Melani (2014) menemukan bahwa *human capital disclosure* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang konsisten diperoleh oleh Ongkoraharjo et al. (2008) yang menemukan bahwa *human capital* yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mendorong meningkatnya kinerja perusahaan, khususnya kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Jeneo (2013) menemukan bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan di Indonesia.

Meningkatnya kinerja perusahaan juga tidak terlepas dari strategi perusahaan untuk melakukan kegiatan *employee stock option plan*. Menurut Nagarajan et al., (2006) mendefinisikan *employee stock option plan* merupakan kebijakan manajemen atau pemilik untuk memberikan kesempatan bagi karyawan

untuk memiliki saham perusahaan dalam jumlah tertentu. Strategi ini penting karena dengan memberikan hak kepemilikan atas perusahaan pada masing masing karyawan yang memenuhi kriteria, diharapkan karyawan tersebut akan memiliki kesadaran yang lebih tinggi untuk memajukan dan bertanggung jawab pada perusahaan, sehingga peneliti menduga bahwa *employee stock option plan* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian Trisna dan Astika (2018) menemukan bahwa *employee stock option plan* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang sejalan dengan hasil penelitian Sunarsih dan Dewi (2018) yang menyatakan pemberian kepemilikan saham kepada karyawan akan mendorong rasa tanggung jawab yang lebih tinggi pada masing masing karyawan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja mereka. Ketika seluruh karyawan mampu meningkatkan pencapaian hasil kerja yang mereka raih maka peningkatan kinerja seluruh karyawan akan sejalan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Hasil yang konsisten juga diperoleh oleh Nagarajan (2006) yang menemukan bahwa *employee stock option plan* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan public.

Manajemen perusahaan sangat menyadari bahwa dalam melakukan kegiatan operasional, mereka sangat rentan untuk menghindari risiko bisnis, dan hal tersebut tidak dapat dihindari, sehingga manajemen harus memikirkan cara untuk mengurangi dampak risiko bisnis khususnya bagi penurunan kinerja. Menurut Brigham dan Houston (2014) setiap perusahaan tidak akan dapat

menghindari risiko bisnis karena sifatnya yang tidak dapat diprediksi (*invisible*), sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan diversifikasi usaha.

Kegiatan diversifikasi merupakan strategi untuk membagi segmen usaha yang dikembangkan dalam satu perusahaan. Dengan strategi ini perusahaan sering menghasilkan berbagai jenis produk dan jasa yang berbeda jauh dari kompetensi utama perusahaan. Guna memaksimalkan kesejahteraan, pemilik perusahaan meminta manager untuk mengambil suatu keputusan atau strategi yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan bagi pemilik yang bersangkutan (Kurniasari dan Purwanto, 2011). Dalam hal ini perusahaan akan menciptakan varian produk yang berbeda akan tetapi memiliki fungsi dan manfaat yang sama. Faktor yang membedakan adalah merek atau tipe, sedangkan produsen yang menghasilkannya adalah sama. Langkah tersebut dilakukan untuk mengurangi risiko yang berkaitan dengan kerugian atas sebuah penjualan produk, dimana kerugian pada unit segmen dapat digantikan atau ditutupi oleh laba yang diperoleh segmen yang lain, sehingga peneliti menduga bahwa strategi diversifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Satoto (2009) menemukan bahwa diversifikasi usaha berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Konsistensi hasil penelitian diperoleh oleh Iskandar et al (2017) menyatakan diversifikasi usaha akan memperkecil risiko kerugian, serta dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan khususnya kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Sari (2017) menyatakan diversifikasi mampu memaksimalkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba sekaligus menunjukkan membaiknya kinerja perusahaan.

Salah satu sektor terbesar di Bursa Efek Indonesia adalah Manufaktur. Sektor tersebut terdiri dari 11 sub sektor, dimana hingga tahun 2018 yang sektor manufaktur memiliki jumlah perusahaan listing terbanyak dibandingkan sektor lainnya di Bursa Efek Indonesia. Begitu banyaknya perusahaan yang terdaftar pada sektor manufaktur membuat kinerja masing masing perusahaan relatif berbeda beda. Sesuai dengan proses pengamatan yang telah peneliti lakukan pada sejumlah perusahaan pada sektor manufaktur diketahui terdapat beberapa perusahaan yang mengalami penurunan kinerja khususnya jika diamati dari *return on assets* seperti terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Kinerja Profitabilitas Beberapa Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014 Sampai 2017 (Satuan %)

No	Nama Perusahaan	2014	2015	2016	2017
1	PT. Asahimas Flas Glass Tbk	11,70	7,99	4,73	0,62
2	PT. Citra Tubindo Tbk	9,80	3,53	-0,58	-8,11
3	PT Duta Pertiwi Nusantara Tbk	5,40	3,59	3,38	1,93
4	PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk	18,26	15,76	12,84	6,44
5	PT Lion Metal Work Tbk	8,17	7,20	6,17	1,36
6	PT Holcim Indonesia Tbk	3,89	1,15	-1,44	-3,96
7	PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	16,24	11,86	10,25	4,17

Sumber: www.idx.go.id(2019)

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa beberapa perusahaan yang tergabung dalam sektor manufaktur mengalami penurunan laba, dan bahkan ada beberapa perusahaan yang memiliki posisi *return on assets* negatif, keadaan tersebut menunjukkan perusahaan tersebut mengalami kerugian. Jika kondisi tersebut terus dibiayarkan maka kelangsungan hidup perusahaan akan semakin terancam. Fenomena tersebut menjadi motivasi bagi peneliti untuk mencoba mengamati beberapa variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan

khususnya pada sektor manufaktur, Variabel tersebut meliputi *human capital*, *employee stock option plan* dan diversifikasi usaha

Berdasarkan uraian ringkas latar belakang dan fenomena peneliti tertarik atau termotivasi untuk kembali melakukan penelitian yang membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya perusahaan yang terdaftar BEI. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Melani (2016) Nagarajan et al., (2006) dan Amyulianti dan Sari (2013). Pada penelitian peneliti menggabungkan tiga variabel yang diduga mempengaruhi kinerja perusahaan yang digunakan oleh tiga peneliti terdahulu, selain itu peneliti mencoba melakukan model analisis yang berbeda dan data yang lebih panjang dari penelitian terdahulu. Diharapkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat memberikan hasil yang lebih baik dan akurat dari peneliti sebelumnya.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah peneliti mengajukan beberapa rumusan masalah yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia ?
2. Apakah *employee stock option plan* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia ?
3. Apakah diversifikasi usaha berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah menganalisis dan membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.
2. Pengaruh *employee stock option plan* terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.
3. Pengaruh diversifikasi usaha terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Praktisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai alat menambah wawasan pihak-pihak yang membaca penelitian ini khususnya yang berkaitan dengan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.
2. Investor hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengambil keputusan investasi khususnya yang akan dilakukan pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.
3. Akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang peneliti bahas pada saat ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I merupakan bab Pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang pengambilan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis merupakan bab yang menjelaskan tentang sejumlah teori yang relevan dengan permasalahan yang peneliti ajukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan adalah teori stakeholders. Disamping itu di dalam tinjauan pustaka juga dijelaskan tentang kinerja perusahaan, *employee stock option plan*, diversifikasi usaha, penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian merupakan bab yang menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis di dalam model penelitian saat ini.

Bab IV Analisis dan Pembahasan, merupakan bab yang menjelaskan tentang analisis data mulai dari statistik deskriptif, hasil pengujian normalitas, pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Pada bab ini juga akan dijelaskan tentang hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis.

Bab V Penutup merupakan bab yang menjelaskan tentang kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dimasa mendatang.