

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah atau hukum Islam. Salah satu contohnya adalah bank syariah tidak mengenal adanya bunga, sehingga bank syariah menerapkan “sistem bagi hasil” dalam kegiatan usahanya atau rasio yang disepakati bersama antara bank dan nasabah (Zuliana dan Aliamin, 2019). Keberadaan lembaga keuangan perbankan ini sangat penting dalam kehidupan perekonomian karena diharapkan dapat membantu mengatasi masalah keuangan.

Saat ini perbankan syariah di Indonesia berkembang pesat. Keberadaan sistem tanpa bunga menjadi salah satu alasan yang mengarah pada berkembangnya bisnis perbankan syariah. Selain itu, pemerintah telah membuka jalan baru bagi perbankan syariah melalui komitmennya membentuk Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS). Apalagi dengan diluncurkannya Master Plan Ekonomi Syariah Islam 2019-2024. Namun dalam merealisasikan hal tersebut, industri perbankan syariah masih memiliki banyak tantangan yang harus diselesaikan. Pertama, kualitas pembiayaan harus ditingkatkan. Kedua, perkuat permodalan, yaitu menambah modal untuk menambah Batas Maksimal Pemberian Kredit (BMPK). Ketiga,

meningkatkan teknologi informasi untuk memperkuat *transactional banking* dan *digital banking*.

Beberapa tantangan itu dapat dihadapi oleh bank syariah sebagai tolak ukur dari kinerja yang dilakukan perusahaannya. Pentingnya kinerja perusahaan adalah untuk mengukur kelancaran pengelolaan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan laba, dan modal yang dapat digunakan untuk mengelola kegiatan operasionalnya. (Aziz dan Hartono, 2017). Kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting untuk pemeliharaan aktivitas operasional perusahaan di masa mendatang dan menggambarkan baik buruknya perusahaan (Aziz dan Hartono, 2017).

Kinerja perusahaan dalam penelitian ini dihubungkan dengan *social performance*, dimana pada dasarnya bank syariah memiliki fungsi sosial yang mengacu pada tanggung jawab untuk kesejahteraan masyarakat sambil memenuhi kewajiban agama mereka seperti kegiatan zakat, sadaqqa, dan qardul hasan (Haniffa dan Hudaib, 2007). Pentingnya penerapan kinerja sosial pada bank syariah dikarenakan sebagai salah satu ciri pembeda antara bank syariah dengan bank konvensional, hal itu disebabkan karena masyarakat akan selalu mengapresiasi bank syariah selama bisa konsisten menjaga nilai-nilai etika dan moral yang unggul dalam aktivitasnya (Haniffa dan Hudaib, 2007).

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah juga menjelaskan bahwa bank syariah untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal, yaitu menerima

dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya. Mengevaluasi kinerja dari lembaga keuangan syariah penting untuk mengukur pencapaian manajemen dalam menjaga amanah dari pemegang saham dan umat. Manajemen lembaga keuangan syariah tidak hanya bertanggung jawab kepada *stakeholders*, tetapi yang penting adalah bagaimana mereka menjalankan usahanya agar semua kegiatan sesuai dengan prinsip syariah. Fungsi sosial bank syariah memperkuat kontribusinya kepada komunitas dan masyarakat (Nugraheni, 2018).

Bank syariah dikembangkan sebagai lembaga keuangan yang semua kegiatan usahanya didasarkan pada prinsip-prinsip dasar dalam ekonomi Islam. Dalam ekonomi Islam, tujuan kegiatan ekonomi, termasuk lembaga keuangan, tidak hanya berfokus pada tujuan komersial yang berorientasi pada keuntungan (*profit oriental*) semata, akan tetapi ada tujuan lain yang harus diperhatikan oleh pelaku ekonomi, yaitu memberikan kesejahteraan sosial (Wiranata dan Rama, 2018). Oleh karena itu diharapkan dengan adanya kinerja perusahaan yang baik dapat menjadi insentif untuk mendorong kontribusi modal intelektual terhadap peningkatan kontribusi sosialnya (Wiranata dan Rama, 2018).

Intellectual capital berperan penting dalam perkembangan dunia bisnis karena dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan keunggulan yang dapat bersaing dengan perusahaan lain (Kartika dan Saarce, 2013). Menurut Mondal dan Gosh (2012) IC dapat

diartikan sebagai aset tidak berwujud yang penting dari suatu perusahaan, walaupun IC tidak ditampilkan secara eksplisit di neraca, akan tetapi IC dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Fenomena *intellectual capital* (IC) mulai muncul setelah adanya PSAK No. 19 (revisi 2011) tentang aset tidak berwujud. Menurut PSAK No. 19, aset tidak berwujud adalah aset non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak memiliki wujud fisik, serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif.

Aspek dari *intellectual capital* yaitu meliputi modal manusia (HCE), modal fisik (PCE) dan modal struktur organisasi (SCE). Dari ketiga komponen tersebut, modal manusia (HCE) yang paling dominan dalam memberikan nilai terhadap VAIC, dalam artian bahwa komponen modal manusia menjadi kontributor utama dalam kinerja modal intelektual (Wiranata dan Rama, 2018). Sementara modal organisasi dan modal fisik tidak terlalu signifikan kontribusinya terhadap kinerja modal intelektual (Wiranata dan Rama, 2018). Akan tetapi dari ketiga komponen *intellectual capital* tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja sosial untuk menunjukkan bahwa perbankan syariah juga perlu memperhatikan kontribusi sosialnya, karena bank syariah sebagai bank yang berbasis pada prinsip dan nilai Islam tentunya aspek sosial harus menjadi bagian dari misi utamanya selain dari misi keuangan (Wiranata dan Rama, 2018).

Berdasarkan *Resources Based Theory* (RBT) meyakini perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul dengan menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki agar bernilai, tidak mudah ditiru, tidak tergantikan, dapat diandalkan dan berbeda dari perusahaan lain (Wijayani, 2017). Menurut Pratama (2016), *intellectual capital* memiliki potensi besar untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga akan mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian mengenai *intellectual capital* telah banyak dilakukan antara lain Pratama (2016), Wijayani (2017), Anrizal (2018), Pratama (2018), Zuliana dan Aliamin (2019), serta Nurdin dan Suyudi (2019) yang menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengartikan bahwa ketika perusahaan mengelola *intellectual capital* dengan baik maka akan dapat menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan itu sendiri, dan atas dasar nilai tambah tersebut para penyandang dana juga akan memberikan nilai tambah kepada perusahaan dengan cara berinvestasi lebih tinggi sehingga nilai tambah ini juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Nurdin dan Suyudi, 2019). Hasil penelitian yang berlawanan dilakukan oleh Caesar (2020) dan Pratama dkk (2020) menemukan bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Nazra dan Suazhari

(2019) menemukan hasil yang negatif antara *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah *environmental performance* atau kinerja lingkungan. Menurut Sambharakreshna (2009) dan Widodo (2017) *environmental performance* merupakan suatu hasil yang terukur dari sistem pengelolaan lingkungan. Pryanthi dan Mandagi (2015) menjelaskan bahwa manajemen lingkungan merupakan suatu strategi perusahaan yang akan menggambarkan kinerja lingkungan berdasarkan suatu standar evaluasi tertentu. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa strategi pengelolaan lingkungan akan menghasilkan *environmental performance* yang baik dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Klassen dan McLaughlin, 1996).

Pengukuran *environmental performance* di Indonesia saat ini masih berfokus pada perusahaan industri, belum memasuki ke dunia perbankan. Di luar negeri pun isu akan penilaian *environmental performance* pada perbankan baru belakangan ini dibahas. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimha dan Nhamo (2017) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja lingkungan pada bank berasal dari peran mereka dalam sistem keuangan sebagai perantara antara penabung dan peminjam. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pertumbuhan bisnis ramah lingkungan membuat bank perlu mempertimbangkan kembali model bisnisnya. Lembaga perbankan diperkirakan mengumpulkan dana sembilan kali lebih banyak untuk proyek-proyek yang didukung bahan bakar

fosil daripada untuk proyek energi terbarukan. Hal ini menarik bagi peran bank dalam memperbaiki dampak lingkungan (Bimha dan Nhamo, 2017).

Adanya peningkatan kesadaran masyarakat untuk melihat kontribusi badan usaha syariah terhadap masyarakat dan lingkungan mengakibatkan bank syariah memberikan tanggung jawabnya dalam bentuk kinerja lingkungannya. Pengungkapan kinerja lingkungan dalam laporan tahunan merupakan salah satu sarana untuk memberikan informasi kegiatan perusahaan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menilai kinerja organisasi. Dalam hubungannya dengan kinerja sosial, bahwa perusahaan dengan kinerja lingkungan yang baik juga terbukti memiliki kepedulian sosial yang lebih besar baik terhadap masyarakat maupun tenaga kerjanya (Permatasari, 2013).

Berdasarkan teori legitimasi, perusahaan bertanggung jawab kepada masyarakat dalam lingkungan sosialnya. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak hanya memajukan kepentingan perusahaannya saja tetapi harus bertanggung jawab juga kepada masyarakat, salah satunya dari segi lingkungan di sekitar perusahaan (Vivianita dan Nafasati, 2017). Perlakuan yang baik terhadap lingkungan menyebabkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Vivianita dan Nafasati, 2017).

Hasil penelitian yang terkait hubungan antara *environmental performance* dengan kinerja perusahaan adalah Yanti (2015), Supadi dan Sudana (2018) serta Aulia dan Hadinata (2019) yang menemukan bahwa

environmental performance berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal itu sejalan dengan teori legitimasi, ketika perusahaan memperhatikan masalah lingkungan dan tidak mengejar keuntungan semata maka perusahaan akan memperoleh kepercayaan dari pemangku kepentingan, sehingga mendukung keberlangsungan operasional perusahaan dalam bentuk peningkatan kinerja perusahaan (Aulia dan Hadinata, 2019). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dkk (2014), Hastawati dan Sarsiti (2016) serta Vivianita dan Nafasati (2017) yang menemukan bahwa *environmental performance* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Faktor ketiga yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja perusahaan adalah diversitas gender. Kepemimpinan melalui keberagaman anggota dewan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, diyakini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan serta meningkatkan efektivitas dan pengawasan perusahaan (Cox dan Stacy, 1991). Keragaman direksi mengacu pada komposisi-komposisi yang heterogen dari jenis kelamin, usia, ras, pendidikan, pengalaman, kebangsaan, gaya hidup, budaya, agama, serta banyak aspek yang menjadikan manusia sebagai individu-individu yang berbeda (Mishra dan Shital, 2013). Gender yang lebih besar dalam pengelolaan perusahaan ialah wanita. Dewan direksi wanita merupakan bagian diversitas gender yang paling berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Sri, 2018). Hal ini menjadi suatu keunggulan kompetitif (Watson dkk, 1993) dikarenakan kemampuan wanita dalam memimpin perusahaan cukup baik.

Kinerja sosial perbankan syariah dalam penelitian ini diharapkan dapat mewujudkan keadilan. Kejujuran dan keadilan yang dilakukan oleh bank syariah dilibatkan dalam semua transaksi dan kegiatan bisnisnya. Dalam mengimplementasikan kejujuran dan keadilan itu diperlukan dewan untuk melakukan kegiatan fungsi perusahaan tersebut, dimana kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan menjalankan usahanya sesuai dengan kepentingan pemiliknya (Iryani dan Wahyudiono, 2020). Dewan direksi diharapkan dapat mengimplementasikan kegiatan tersebut dalam kegiatan bisnis perusahaannya dengan keberagaman yang ada yaitu salah satunya dengan keberagaman gender.

Menurut Sri (2018) teori ketergantungan sumber daya memiliki dua pandangan yang menunjukkan hubungan keberagaman gender dan kinerja. Pandangan pertama adalah hubungan lingkungan (*environmental linkage perspective*). Menurut teori ini, manajer adalah bagian dari organisasi, dan manajer akan melindungi organisasi dari ketidakpastian lingkungan. Dalam pandangan kedua, manajer dengan latar belakang berbeda akan menyediakan sumber daya penting bagi organisasi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan diantaranya Amin dan Sunarjanto (2016), Ciavarella (2017) serta Rompis dkk (2018) menemukan bahwa keberagaman gender direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena beragamnya dewan terutama dewan direksi wanita dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat

dan berisiko lebih rendah terjadinya kesalahan (Amin dan Sunarjanto, 2016). Hasil penelitian yang berlawanan oleh Hanani (2011) dan Raharjanti (2019) menemukan bukti empiris bahwa gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara Sri (2018) menemukan bahwa gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Faktor terakhir yang mampu mempengaruhi kinerja perusahaan ialah rangkap jabatan direksi. Adanya praktik rangkap jabatan dapat mengakibatkan fungsi monitoring dari dewan komisaris kurang efektif karena yang bersangkutan harus mengawasi dewan direksi yang termasuk dirinya sendiri (Putri dan Deviesa, 2017). Kemudian menurut Ferris dkk (2003) rangkap jabatan dewan direksi dapat mengurangi efektivitas kegiatan pemantauan karena direksi yang rangkap jabatan harus mengawasi lebih dari satu perusahaan.

Berdasarkan *Agency Theory* rangkap jabatan dapat memberikan dampak yang buruk karena dapat menghambat dewan direksi dalam mengolah manajemen serta dewan komisaris dalam menilai dan mengawasi kinerja dewan direksi (Coles dkk, 2011). Terlebih lagi manajemen tidak akan terlepas dari adanya unsur *conflict of interest* sehingga mampu mempengaruhi pengambilan keputusan untuk kepentingan pribadi (Putri dan Deviesa, 2017). Keadaan ini nantinya dapat menimbulkan *agency cost* yang mengakibatkan kerja dewan menjadi kurang efektif dan kurangnya independensi sehingga berdampak pada pengurangan kinerja perusahaan (Fama dan Jensen, 1983).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai rangkap jabatan diantaranya yaitu Shukeri dkk (2012), Putri dan Deviesa (2017), Setyawan dan Devie (2017), dan Phandeiro (2017) yang menemukan hasil bahwa rangkap jabatan atau kepemimpinan ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan ganda akan mengundang lebih banyak konflik dan mengurangi kinerja perusahaan (Shukeri dkk, 2012). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Yang (2014) dan Chandra dan Devie (2017) menemukan hasil yang positif antara rangkap jabatan dengan kinerja perusahaan.

Penelitian ini mengembangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Anrizal (2018) yang meneliti mengenai Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia. Pengembangan yang dilakukan adalah menambahkan variabel *Environmental Performance*, Gender Direksi, dan Rangkap Jabatan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Anrizal (2018) yaitu terletak pada periode sampel yang digunakan. Periode yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2008-2019. Penentuan periode sampel yang lama ini digunakan dengan alasan untuk memperkuat hasil yang diperoleh sehingga dapat memberikan tingkat kevalidan yang tinggi pada penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian ini menggunakan sampel perusahaan bank umum syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anrizal (2018) pengukuran yang digunakan pada kinerja perusahaan adalah dengan ROA (*Return on Asset*), sedangkan pada penelitian ini kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan *social performance*. *Social performance* adalah salah satu bentuk pengungkapan yang digunakan sebagai indikator dalam pelaporan kinerja sosial institusi bisnis syariah yang meliputi dimensi kontribusi pada pembangunan ekonomi, *stakeholders*, masyarakat dan kontribusi kepada SDI dan riset (Wiranata dan Rama, 2018). Penerapan *social performance* pada bank syariah adalah suatu hal yang perlu diperhatikan mengingat hal yang membedakan bank syariah dengan bank konvensional adalah pada fokus tujuan pembangunan dan sosial dimana tujuan sosial itu mengacu pada sifat keadilan dan akuntabilitas sosial (Nugraheni, 2018).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
- b. Apakah *environmental performance* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
- c. Apakah gender direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
- d. Apakah rangkap jabatan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan?

C. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka disusun batasan masalah agar penelitian ini menjadi lebih terfokus, terarah, dan tidak jauh dari inti masalah sehingga diberi batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *intellectual capital*, *environmental performance*, gender direksi, rangkap jabatan direksi dan kinerja perusahaan.
2. Data penelitian ini diambil dalam laporan tahunan bank umum syariah yang terdapat pada website resmi perusahaan dan www.ojk.co.id
3. Sampel penelitian ini adalah perbankan syariah yang terdaftar di OJK dari tahun 2008-2019.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif *environmental performance* terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif gender direksi terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh negatif rangkap jabatan direksi terhadap kinerja perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis sebagai proses pembelajaran dan meningkatkan wawasan serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh *intellectual capital*, *environmental performance*, gender direksi dan rangkap jabatan direksi terhadap kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

b. Bagi investor

Penelitian ini dapat menjadikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan agar investor dan calon investor dapat menilai kinerja perusahaan dengan tepat.

c. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.