

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang ketat menimbulkan tantangan baru bagi para pelaku bisnis pada era globalisasi saat ini. Mereka harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan bisnis mereka agar tetap kompetitif. Banyak perusahaan mengalami kesulitan bersaing dengan pesaing di sekitar mereka. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan manajemennya. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin yang efektif dalam sebuah perusahaan menjadi peran penting untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

CEO merupakan sosok pemimpin yang sangat mempengaruhi pengambilan keputusan dan strategi perusahaan. Peran utama yang dimainkan oleh *Chief Executive Officer (CEO)* dalam menjaga kelangsungan perusahaan sangatlah penting. *CEO* memiliki sejumlah besar tanggung jawab dalam mengambil keputusan operasional, serta memberikan dampak yang signifikan dalam pengambilan Keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Wu et al., 2011).

Karena setiap manusia memiliki sifat berbeda yang membedakan mereka satu sama lain, sifat-sifat inilah yang membedakan manusia sebagai makhluk yang unik dan berlaku untuk *CEO*. Pengambilan keputusan dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas *CEO* (Saputri, 2021). Usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan hanyalah beberapa contoh dari sifat-sifat unik yang mungkin mempengaruhi pengambilan keputusan *CEO*. Dampak dari berbagai sifat *CEO* pada kinerja bisnis sangat menarik karena sifat-sifat ini dapat diselidiki dan dipertimbangkan secara lebih mendalam dengan menambahkan sejumlah dimensi (Lindeman, 2019). Oleh karena itu, memungkinkan untuk secara khusus mengevaluasi dimensi karakteristik tertentu yang terkait dengan kinerja perusahaan, serta mengidentifikasi kemungkinan hubungan antara keduanya.

Di bidang manajemen dan keuangan, penelitian tentang dampak kekuasaan *CEO* terhadap kinerja perusahaan telah mendapatkan popularitas. Namun, sejumlah variabel, termasuk usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan *CEO*, dapat membatasi kewenangan *CEO*. Kecenderungan *CEO* untuk mengambil peluang dan tingkat pengalaman dalam menangani masalah bisnis tertentu dapat dipengaruhi oleh usia mereka. Perspektif dan preferensi *CEO* dalam membuat pilihan, serta interaksi *CEO* dengan pemegang saham dan karyawan, semuanya dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin *CEO*. Pendidikan *CEO* dapat mempengaruhi pengetahuan dan kemampuan manajemen bisnis *CEO*.

Dalam literatur manajemen dan ekonomi, penelitian tentang hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kesuksesan bisnis telah menjadi topik yang menarik. Sebagai eksekutif peringkat teratas dalam sebuah perusahaan, *CEO* mempunyai pengaruh besar dalam hal bagaimana sumber daya dikelola, strategi diputuskan, dan nilai dihasilkan bagi pemangku kepentingan dan pemegang saham. Sejauh mana seorang *CEO* mempunyai wewenang dan pengaruh terhadap pilihan-pilihan strategis dan operasional bisnis tercermin dalam gagasan kekuasaan *CEO*. Kewenangan *CEO* dirasakan di banyak bidang, termasuk struktur modal, kebijakan dividen, pengambilan keputusan investasi, dan arahan strategis perusahaan.

Menurut sejumlah penelitian, kekuasaan *CEO* dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan secara signifikan. Namun, proses yang mendasari hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kinerja perusahaan masih lebih dipahami. Menemukan variabel-variabel yang mungkin memitigasi dampak kekuasaan *CEO* terhadap kinerja perusahaan sangat penting untuk memahami hubungan ini.

Usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan *CEO* adalah beberapa contoh ciri-ciri pribadi yang menarik banyak perhatian sebagai faktor pemoderasi. Faktor-faktor ini diduga mempengaruhi bagaimana seorang *CEO* menggunakan wewenangnya dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja

perusahaan. Dalam kerangka ini, hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kinerja bisnis dapat dipengaruhi oleh faktor moderator seperti usia *CEO*, pendidikan *CEO*, dan gender *CEO*.

Pertama, salah satu elemen moderasi yang penting adalah usia *CEO*. Usia seorang *CEO* tidak hanya menunjukkan tingkat pengalaman dan kematangan kepemimpinan, namun juga berdampak pada toleransi risiko, kreativitas, dan kecenderungan untuk menerapkan inisiatif jangka panjang atau pendek. Misalnya, *CEO* yang lebih muda mungkin lebih bersedia mengambil peluang dan mencoba strategi baru untuk memacu ekspansi bisnis. Alternatifnya, para eksekutif senior mungkin cenderung lebih menghindari risiko dan konservatif dalam pengambilan keputusan, dan mengutamakan stabilitas di atas segalanya. Jadi, bergantung pada karakteristik individu, usia *CEO* mungkin mengatur hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kinerja perusahaan dengan cara yang berbeda.

Selain itu, elemen moderator yang signifikan dalam hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kesuksesan bisnis adalah pendidikan *CEO*. Latar belakang pendidikan seorang *CEO* tidak hanya menunjukkan bakat berpikirnya, namun juga berdampak pada kapasitas analisis informasi, pengambilan keputusan yang rumit, dan pemahaman dinamika pasar. *CEO* dengan latar belakang akademis yang tinggi mungkin lebih siap untuk memanfaatkan pengaruhnya untuk mencapai tujuan perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang prinsip dan taktik bisnis. Di sisi lain, *CEO* dengan latar belakang pendidikan rendah akan lebih sulit menciptakan strategi pemenang dan menangani kompleksitas perusahaan kontemporer. Oleh karena itu, tergantung pada tingkat kompetensi dan kemampuan individu, pendidikan *CEO* dapat memodulasi hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kinerja bisnis dengan cara yang berbeda.

Gender merupakan elemen moderator yang signifikan dalam situasi ini, bersamaan dengan usia dan pendidikan *CEO*. Kesenjangan gender di tempat kerja terus menjadi masalah besar meskipun semakin banyak perempuan yang

memasuki dunia kerja dan menduduki jabatan kepemimpinan senior. Menurut penelitian, mungkin terdapat perbedaan antara gaya kepemimpinan, preferensi pengambilan keputusan, dan tujuan *CEO* pria dan wanita. Perbedaan-perbedaan ini mungkin berdampak pada cara mereka memanfaatkan wewenangnya dan seberapa baik fungsi perusahaannya. Berdasarkan penelitian tertentu, misalnya, *CEO* perempuan lebih cenderung memprioritaskan pertumbuhan dan kesuksesan finansial dibandingkan pertimbangan sosial dan lingkungan saat mengambil keputusan dibandingkan *CEO* laki-laki. Karena *CEO* perempuan dan laki-laki memiliki nilai, tujuan, dan filosofi kepemimpinan yang berbeda, maka gender mereka dapat secara unik mengatur hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kesuksesan bisnis. Karena *CEO* perempuan dan laki-laki memiliki nilai, tujuan, dan filosofi kepemimpinan yang berbeda, maka gender mereka dapat secara unik mengatur hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kesuksesan bisnis.

Bagi para praktisi, peneliti, dan pengambil keputusan, penting untuk memahami bagaimana kekuasaan *CEO* mempengaruhi kinerja bisnis dan elemen-elemen moderat yang mempengaruhinya. Kinerja jangka panjang perusahaan dapat ditingkatkan dan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dapat dikembangkan oleh para pemangku kepentingan dengan mempertimbangkan ciri-ciri pribadi *CEO*, seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa lebih banyak penelitian yang memasukkan variabel-variabel ini ke dalam pemeriksaan hubungan antara kekuasaan *CEO* dan kesuksesan bisnis akan memberikan pemahaman yang signifikan dan perseptif terhadap cara kerja rumit lingkungan perusahaan kontemporer.

Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa pengaruh kekuatan *CEO* dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor moderasi ini. Ada beberapa perbedaan mendasar dalam karakteristik antara laki-laki dan perempuan. Misalnya, perempuan sering dikaitkan dengan sifat-sifat seperti kelembutan, konservatif, dan menghindari risiko. Ini bisa disebabkan oleh kecenderungan

perempuan untuk berhati-hati dalam menghadapi situasi, yang mungkin dipengaruhi oleh stereotip gender yang memosisikan perempuan sebagai individu yang lemah dan membutuhkan perlindungan (Nawir & Risfaisal, 2015). Di sisi lain, laki-laki cenderung dianggap lebih kuat, lebih menerima risiko, memiliki kekuatan fisik yang lebih besar, dan senang dengan tantangan. Menurut Lu (2013), pria menunjukkan fitur maskulin yang tegas dan percaya diri, sementara wanita menunjukkan sifat-sifat feminis.

Menurut Finkelstein (1992) mengidentifikasi empat faktor yang berperan dalam menentukan kekuasaan *CEO*: *ownership power*, yang meliputi kekuasaan *CEO* berdasarkan kepemilikan saham dan status sebagai pendiri perusahaan, *structural power*, yang berkaitan dengan posisi *CEO* dalam hirarki organisasi perusahaan, *expert power*, yang didasarkan pada pengalaman dan pengetahuan *CEO*, dan *prestige power*, yang berasal dari pandangan positif *CEO*. berdasarkan reputasi mereka.

Seorang *CEO*, baik pria atau wanita, bertanggung jawab untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Menurut beberapa ahli, jenis kelamin *CEO* mungkin berdampak pada gaya atau sifat keputusan yang dibuat. Dalam penelitian yang dilakukan Tullah (2017) dan Khan & Vieito (2013) jenis kelamin *CEO* dan kinerja perusahaan ditemukan berkorelasi positif. Berbeda dengan temuan Gavius et al. (2012), Peni (2014), dan Jadiyahpa et al. (2019) yang menemukan bahwa kinerja perusahaan dengan *CEO* perempuan terkena dampak negatif secara signifikan. Temuan dari studi Baloyi & Ngwakwe (2017); Fujianti (2018) dan Ibrahim & Ahmad (2017) menyimpulkan jenis kelamin *CEO* tidak ada hubungannya dengan kinerja organisasi.

Emestine & Setyaningrum (2019) menemukan bahwa usia *CEO* memiliki dampak positif yang besar terhadap keberhasilan organisasi. *CEO* senior memiliki latar belakang profesional yang luas, baik di dalam maupun di luar organisasi (Saidu, 2019; Peni & Vähämaa 2010). Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian Setiawan & Gestanti (2019), Amran dkk. (2014),

dan Diks dkk. (2016), yang menunjukkan bahwa usia CEO secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Menurut penelitian Liu (2020), kesuksesan perusahaan tidak banyak dipengaruhi oleh usia CEO-nya. Morey & Gottesman (2006) Atribut utama dari CEO yang sukses adalah kemampuan mereka untuk menggabungkan dan menerapkan beberapa bentuk pengetahuan. Menurut penelitian ini, peningkatan kemampuan pemrosesan informasi yang terkait dengan kecerdasan yang lebih tinggi dapat meningkatkan efektivitas bisnis. Kesimpulan lain dari penelitian mereka adalah bahwa usia CEO tidak berpengaruh pada kesuksesan perusahaan.

Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang CEO adalah penentu selanjutnya dari atributnya. Menurut penelitian oleh Saidu (2019) dan Erlim & Juliana (2017), terdapat hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara latar belakang pendidikan CEO dengan keberhasilan bisnis. Menurut Erlim dan Juliana (2017), temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesuksesan perusahaan meningkat seiring dengan tingkat pendidikan CEO-nya. Di sisi lain, penelitian Ying & Mei (2014) menunjukkan bahwa ada korelasi yang substansial dan negatif antara tingkat pendidikan CEO dan kinerja perusahaan. Meskipun demikian, penelitian Gottesman & Morey (2006) dan Ofe (2012) tidak menemukan adanya hubungan antara tingkat pendidikan CEO dengan kinerja perusahaan.

Dari paparan sebelumnya, diperlihatkan bahwa berbagai karakteristik CEO memiliki dampak yang bervariasi terhadap kinerja perusahaan. Temuan dari beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, menciptakan celah penelitian dan mendorong peneliti untuk menginvestigasi topik ini lebih lanjut. Sampai saat ini, belum ada penelitian yang menyelidiki secara menyeluruh pengaruh variabel moderasi seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan CEO secara bersamaan dalam hubungannya dengan kekuasaan CEO terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan membawa inovasi baru dengan menjadikan variabel usia, jenis kelamin, dan pendidikan CEO sebagai faktor moderasi dalam pengaruh kekuasaan CEO terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "**Analisis Pengaruh *CEO Power* terhadap Kinerja Perusahaan yang dimoderasi oleh *CEO Age, Gender, dan Education***"

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, beberapa hal berikut dapat diangkat dalam penelitian ini:

1. Apakah *CEO Power* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah *CEO Age* memoderasi pengaruh *CEO Power* terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah *CEO Gender* memoderasi pengaruh *CEO Power* terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah *CEO Education* memoderasi pengaruh *CEO Power* terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan serta pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan, maka dari itu tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *CEO Power* terhadap kinerja perusahaan
2. Mengetahui efek moderasi *CEO Age* pada *CEO Power* terhadap kinerja perusahaan
3. Mengetahui efek moderasi *CEO Gender* pada *CEO Power* terhadap kinerja perusahaan
4. Mengetahui efek moderasi *CEO Education* pada *CEO Power* terhadap kinerja perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, diantaranya yaitu :

- 1) Bagi Perusahaan

Dengan memahami sejauh mana kekuatan *CEO* mempengaruhi kinerja perusahaan, perusahaan dapat menentukan strategi kepemimpinan yang lebih

tepat. Informasi ini membantu dalam mengidentifikasi kebijakan manajemen yang efektif dan memadukan faktor-faktor moderasi seperti usia, gender, dan pendidikan *CEO* dapat memengaruhi hubungan ini menjadi landasan penting dalam membentuk kebijakan manajemen yang lebih adaptif dan inklusif. Sehingga penelitian ini dapat membantu perusahaan mengoptimalkan kepemimpinan, menghadapi perubahan kondisi pasar, serta merancang program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih sesuai dengan karakteristik pemimpin untuk meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

2) Bagi Investor

Dengan memahami pengaruh *CEO power* terhadap kinerja perusahaan dimoderasi oleh *CEO Age*, *CEO Gender*, dan *CEO Education*, memungkinkan investor untuk mengevaluasi potensi risiko dan peluang lebih baik, mempertimbangkan aspek kepemimpinan dan karakteristik *CEO* dalam membuat keputusan investasi yang tepat dan berorientasi jangka panjang.

3) Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman kita tentang kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi dinamika kepemimpinan dan kinerja perusahaan. Ilmu pengetahuan kepemimpinan dan manajemen dapat berkembang lebih maju dengan menyelidiki bagaimana kekuatan *CEO* berinteraksi dengan berbagai variabel moderasi. Pengetahuan yang dihasilkan dari penelitian ini dapat memberikan dasar teoritis yang lebih kuat dan bermanfaat untuk pengembangan konsep kepemimpinan, memperluas wawasan akademis, dan merangsang riset lebih lanjut di bidang ini.