

Tata Kelola Perusahaan dan Daya Saing Perusahaan: Analisis Internasional

Azrin Bahri Harahap¹
Juliana Nasution²
Rahmi Syahfitri Harahap³
Ulil Azmi Parinduri⁴

¹²³⁴)azmiulil829@gmail.com, azrinharahap291@gmail.com, Juliananasution@uinsu.ac.id
rahmihrp026@gmail.com

Abstrak

Studi empiris tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan cenderung berfokus pada dimensi spesifik dari dua rangkaian kondisi perusahaan ini. Temuan tentang hubungan mereka beragam dan tidak meyakinkan. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mensurvei kondisi perusahaan secara holistik, dengan sampel perusahaan internasional. Temuan saya memberikan bukti kuat bahwa pertama, sebagian besar perusahaan internasional mematuhi praktik tata kelola perusahaan yang baik; kedua, semakin tinggi kesesuaian tersebut dengan praktik tata kelola perusahaan yang baik, semakin kuat daya saing perusahaan; ketiga, hubungan antara tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan jauh lebih kuat ketika tata kelola perusahaan dievaluasi secara holistik daripada dimensi atau atribut individual; dan akhirnya, atribut tata kelola perusahaan saling terkait dan lebih tepat untuk mengejar atau mempelajarinya secara kolektif.

Kata Kunci : Tata kelola perusahaan, daya saing perusahaan, dampak praktik tata kelola perusahaan yang baik, survei perusahaan internasional, evaluasi secara holistik.

Abstract

The empirical studies of corporate competitiveness and governance typically concentrate on particular aspects of these two sets of corporate conditions. The findings regarding their relationships are inconclusive and mixed. Using a sample of international businesses and a questionnaire, this study conducts an all-encompassing survey of corporate conditions. The majority of international companies follow sound corporate governance practices, as demonstrated by my findings; Second, a company's competitiveness increases in direct proportion to its level of compliance with sound corporate governance practices; Thirdly, when corporate governance is evaluated holistically rather than on an

individual dimension or attribute, the connection between corporate competitiveness and governance is significantly stronger. Lastly, because corporate governance characteristics are interconnected, it is more appropriate to investigate or pursue them collectively.

Keywords: *Corporate governance, corporate competitiveness, impact of good corporate governance practices, survey of international companies, evaluation on a holistic basis.*

Pendahuluan

Pedoman internasional memandang bahwa tata kelola perusahaan yang baik menjamin akuntabilitas dan meningkatkan kinerja, dan merupakan sumber keunggulan kompetitif. Namun, studi empiris tentang hubungan antara tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan telah dicampur dan tidak meyakinkan dalam temuan mereka. Salah satu karakteristik umum adalah bahwa studi ini fokus secara terbatas pada dimensi atau aspek tertentu dari tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, studi ini mengkaji dua perangkat kondisi perusahaan ini secara holistik, dengan menggunakan sampel perusahaan internasional.

Tata kelola perusahaan telah menarik perhatian yang dapat dipertimbangkan selama beberapa dekade terakhir, yang mengarah ke kode praktik yang direkomendasikan, model konseptual dan studi empiris. Berdasarkan tinjauan literatur, tata kelola perusahaan didefinisikan untuk penelitian ini sebagai struktur dan proses antara dewan direksi, pemegang saham, manajemen puncak dan pemangku kepentingan lainnya, dan melibatkan peran proses penatagunaan dan menjalankan kepemimpinan strategis, dan tujuan untuk memastikan akuntabilitas dan meningkatkan kinerja (Mueller, 1981; Komite Cadbury, 1992; Tricker, 1994; Shleifer dan Vishny, 1997; Dunlop, 1998; Sternberg, 1998; OECD, 1999).

Secara internasional, banyak pedoman tata kelola perusahaan dan kode praktik terbaik telah diterbitkan oleh lembaga supra-nasional (misalnya Commonwealth Guidelines (CACG, 1999); Prinsip OECD (1999); Kerangka Implementasi Bank Dunia, 1999), badan pengatur nasional (misalnya Rekomendasi Komisi Vienot Prancis (AFG-ASFFI, 1998 dan diubah 2001); Kode Jerman (GPCG, 2000); Prinsip-prinsip Jepang (CGFJ, 1997 dan direvisi 2001); Kode Praktik Terbaik Gabungan Inggris (CCGUK, 2000)), dan lembaga non-peraturan (misalnya CalPERS (1997 dan revisi 1999) Prinsip dan Pedoman; pernyataan kebijakan TIAA CREFF (2000); Pedoman Asosiasi Pemegang Saham Eropa (ESA, 2000); International Corporate Governance Network's Statement (ICGN, 1999), Business Roundtable (1997) Statement). Setelah skandal

perusahaan terbaru termasuk Enron, World.com dan sejenisnya, banyak dari kode ini telah direvisi dalam beberapa tahun terakhir. Situs web European Corporate Governance Institute (<http://www.ecgi.org>) menyediakan daftar lengkap pedoman internasional ini

Pertanyaan penelitian untuk penelitian ini adalah: Apakah praktik tata kelola perusahaan yang baik mengarah pada daya saing perusahaan yang lebih tinggi? Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan praktik tata kelola perusahaan yang baik menurut pedoman dan studi internasional, sejauh mana perusahaan internasional sesuai dengan praktik tersebut, dan hubungan antara kepatuhan terhadap praktik tata kelola perusahaan yang baik dan langkah-langkah penerapan tata kelola perusahaan yang baik. daya saing perusahaan.

Pengumpulan data

Studi ini menggunakan kuesioner dari 116 item pada skala Likert 7 poin untuk mengumpulkan informasi utama dari eksekutif puncak perusahaan internasional tentang kesesuaian mereka dengan praktik tata kelola perusahaan yang baik, serta persepsi mereka tentang kondisi persaingan perusahaan. Data tata kelola tambahan, dan 18 indikator keuangan yang mengukur daya saing perusahaan, juga telah diambil langsung dari laporan tahunan perusahaan dan pengembalian menurut undang-undang, dan database yang sesuai. Kuesioner awal ditinjau tatap muka dengan sekelompok eksekutif serta akademisi untuk mengukur reaksi yang diantisipasi, untuk memeriksa ambiguitas dalam pertanyaan dan tingkat pemahaman pertanyaan. Draf kedua kuesioner dikirim ke sampel acak dari 30 perusahaan di Business Week Global 1000 untuk uji coba; sembilan dari mereka menanggapi dan membantu menghilangkan ambiguitas dan memperbaiki pertanyaan. Kuesioner terakhir dibagikan kepada sekitar 1000 perusahaan internasional dalam Business Week Global 1000 dan Fortune Global 500 (daftar Tahun 2000). Kedua daftar ini digunakan karena sebagian besar perusahaan di dalamnya berbasis di negara-negara OECD dengan operasi internasional yang cukup besar; praktik tata kelola perusahaan di negara-negara ini mendukung prinsip-prinsip OECD; dan perusahaan-perusahaan itu penting dalam ekonomi global dan semuanya adalah perusahaan-perusahaan peringkat atas di industrinya masing-masing. Operasi internasional dalam konteks ini didefinisikan bahwa baik penjualan asing atau aset operasi asing perusahaan masing-masing berjumlah 10 persen atau di atas total penjualan dan total aset perusahaan.

Studi ini secara empiris menguji hipotesis tentang praktik tata kelola perusahaan dari perusahaan internasional, dan hubungan antara praktik tata kelola perusahaan tersebut dan daya saing perusahaan. Tiga rangkaian hipotesis telah dihasilkan dengan tema-tema umum berikut:

- Pertama, perusahaan-perusahaan internasional menyesuaikan diri secara erat dengan masing-masing dari lima dimensi praktik tata kelola perusahaan yang baik agar dapat mengatasi kompleksitas operasional dan persaingan global dengan lebih baik.
- Kedua, tingkat kesesuaian yang lebih kuat terhadap praktik tata kelola perusahaan yang baik dikaitkan dengan skor daya saing perusahaan yang lebih tinggi.
- Ketiga, praktik dan dimensi tata kelola perusahaan yang baik saling terkait, dan secara kolektif memiliki kekuatan yang lebih kuat dalam menjelaskan variasi daya saing perusahaan.

Pembahasan

Seratus empat perusahaan internasional menjawab dengan kuesioner yang lengkap. Mereka memiliki penjualan rata-rata US\$15,2 miliar pada tahun 1999, kapitalisasi pasar rata-rata US\$24,5 miliar pada akhir tahun 1999, penjualan asing rata-rata atas total penjualan 44,1 persen, dan rata-rata aset operasi asing atas total aset 37,6 persen. Angka kapitalisasi pasar rata-rata sangat mirip dengan angka rata-rata US\$23,9 miliar untuk Business Week Global 1000 (Daftar 2000), yang menunjukkan bahwa sampel akhir perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan representasi wajar dari populasi yang dituju.

Berdasarkan klasifikasi regional, 49 perusahaan adalah perusahaan Anglo-Saxon (termasuk perusahaan AS, Inggris, Kanada, dan Australia), 28 adalah perusahaan kontinental Eropa, dan 27 adalah perusahaan Jepang dan Hong Kong. Berdasarkan klasifikasi industri yang luas, 16 perusahaan terkait bahan dan sumber daya, 43 perusahaan terkait peralatan modal dan barang konsumsi, 25 perusahaan terkait jasa dan perdagangan, dan 20 perusahaan terkait keuangan. Tiga puluh tujuh persen dari tanggapan diselesaikan oleh ketua dan/atau CEO atau direktur eksekutif, dan sisanya didelegasikan kepada pejabat perusahaan, di antaranya lebih dari setengahnya adalah sekretaris perusahaan dan pejabat hukum.

Uji reliabilitas alfa menghasilkan koefisien alfa antara 0,7000 dan 0,9000 untuk tanggapan terhadap berbagai rangkaian pertanyaan, yang menegaskan interkonsistensi data yang dikumpulkan untuk berbagai dimensi tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan dalam penelitian ini. Analisis faktor dilakukan untuk mengetahui apakah mungkin untuk mengkonsolidasikan variabel volume besar untuk analisis statistik dan interpretasi yang lebih mudah. Faktor yang dihasilkan adalah pengelompokan variabel yang tidak sesuai di berbagai dimensi atau subdimensi. Mereka tidak membawa makna ekonomi yang memuaskan dan sulit untuk diberi label dengan sedikit kehilangan isi informasi dari beberapa variabel yang berbeda dan penting.

Dimensi struktur papan

Skor rata-rata dari 16 item yang disurvei adalah 3,83 pada skala Likert 7 poin. Antara 55 dan 68 persen perusahaan yang disurvei mengukur tinggi sembilan item yang disurvei, dengan skor rata-rata 4,60-5,44 untuk total sampel. Item-itemnya adalah: struktur untuk mencapai peran pengawasan dan manajemen eksekutif yang berbeda; mayoritas direktur non-eksekutif; pengalaman direksi; prosedur formal dan transparan untuk pemilihan direktur; persyaratan pemilihan ulang; dan penggunaan komite nominasi, kompensasi dan audit. Penerapan praktik-praktik berikut ini masih rendah, meskipun direkomendasikan oleh banyak pedoman: partisipasi pemangku kepentingan lain untuk mengurus beragam kepentingan; persyaratan kepemilikan saham direksi untuk menyelaraskan kepentingannya dengan pemegang saham; dan membatasi jumlah dewan direksi yang dapat menjabat untuk mencurahkan waktu yang memadai untuk tanggung jawab mereka. Perusahaan Anglo-Saxon menjamin independensi dewan dengan memiliki mayoritas direktur non-eksekutif, komite dewan dengan sebagian besar direktur luar dan direktur non-eksekutif utama untuk mengawasi hal-hal yang memerlukan penilaian independen. Perusahaan-perusahaan Eropa mencapai persyaratan ini dengan memiliki dewan dua tingkat dan pemisahan peran ketua dan CEO. Perusahaan Jepang mendapat skor rendah dalam hal pemisahan dua peran dan jumlah direktur non-eksekutif.

Dimensi penatalayanan

Dimensi kepengurusan dewan atau pengawasan memiliki 22 item yang disurvei dan skor rata-rata 4,94 pada skala Likert 7 poin. Terlepas dari perbedaan struktural dewan, sebagian besar

perusahaan telah menjalankan peran kapal penatalayan yang kuat. Enam puluh lima hingga 96 persen dari perusahaan sangat sesuai dalam aspek-aspek berikut, dengan skor rata-rata 5,20–6,60: undang-undang saat ini yang melindungi hak-hak pemegang saham; rapat pemegang saham dan dewan yang diadakan secara teratur dan bila diperlukan; adanya kebijakan pemerintahan tertulis; partisipasi direktur eksekutif dan non-eksekutif dalam rapat dewan dan komite; tinjauan kinerja, pengendalian dan audit internal secara teratur dan ketat, kompensasi eksekutif dan direktur, laporan penilaian risiko; dan direktur mengajukan pertanyaan sulit dan menuntut jawaban. Empat puluh lima persen dari perusahaan telah menghubungkan kompensasi direktur dengan komitmen waktu dan kontribusi. Dewan Anglo-Saxon tampaknya lebih kuat dalam fungsi peninjauan mereka dibandingkan dengan kelompok Eropa dan Jepang (skor rata-rata 6,06 melawan 4,95 dan 5,15, masing-masing). Mereka lebih memperhatikan kompensasi eksekutif dan direktur, penilaian risiko, pensiun dan opsi karyawan, rencana suksesi, dan laporan tata kelola perusahaan.

Dimensi kepemimpinan strategis

Survei dimensi kepemimpinan strategis dewan dengan 35 atribut menghasilkan skor rata-rata tinggi 5,35 pada skala Likert 7 poin. Sebagian besar dewan mengambil kepemimpinan yang kuat dalam menetapkan tujuan perusahaan, rencana dan target strategis, mengarahkan fokus inovasi, mengevaluasi kinerja, dan menentukan gaji eksekutif puncak. Peringkat tinggi 5,50-6,50 untuk atribut berikut menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah mencapai keseimbangan yang baik antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang: • Tujuan perusahaan yang paling penting dianggap sebagai kepentingan pemegang saham secara umum, menghasilkan tujuan jangka panjang keuntungan, memperluas bisnis, memaksimalkan keuntungan dan kinerja harga saham. • Ukuran kinerja yang paling umum digunakan mencakup pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar, pertumbuhan laba atas aset, investasi dan akuisisi jangka panjang, pertumbuhan harga saham terhadap nilai buku. • Sebagian besar dewan memainkan peran yang berbeda dalam menyetujui tujuan dan kebijakan perusahaan, rencana strategis jangka panjang, target kinerja, serta investasi dan akuisisi besar. • Tujuh puluh delapan persen perusahaan menghubungkan kompensasi eksekutif puncak dengan target kinerja. • Sebagian besar perusahaan memberikan peringkat yang lebih tinggi pada inovasi produk dan proses daripada persaingan biaya. Hanya 49 persen perusahaan yang berkonsultasi dengan pemangku kepentingan lain dalam merumuskan

strategi. Perusahaan Jepang dan Hong Kong jarang menggunakan komite kompensasi dalam memutuskan gaji dan opsi saham eksekutif puncak.

Konsentrasi kepemilikan dan hubungan pasar modal

Dimensi keempat memiliki dua komponen utama. Pertama, perusahaan memiliki konsentrasi modal yang rendah: skor rata-rata adalah 2,97 pada skala Likert 7 poin. Dua puluh tujuh persen dari perusahaan memiliki satu pemegang saham yang memegang kendali (sebagian besar adalah perusahaan Eropa); 8 persen memiliki beberapa pemegang blok yang memegang kendali; dan 50 persen (sebagian besar adalah perusahaan Anglo Saxon) memiliki kepentingan signifikan yang dipegang oleh investor institusi. Kedua, sebagian besar perusahaan yang disurvei memiliki skor tinggi untuk mengelola tekanan pasar modal dan jangka pendek. Skor rata-rata delapan item adalah 5,19 pada skala Likert 7 poin. Jawaban mereka lebih baik dibandingkan dengan yang diperoleh Demirag et al. (1998) untuk Inggris dan negara-negara lain. Antara 65 dan 80 persen perusahaan dapat memuaskan pemegang saham dan mendanai persyaratan R&D; mereka tidak membatalkan proyek jangka panjang karena tekanan untuk memaksimalkan keuntungan; mereka tidak merasakan tekanan sebagai kandidat pengambilalihan dan untuk memberikan keuntungan jangka pendek; dan mereka terus berdialog dengan pasar untuk meyakinkan kepercayaan dan dukungan mereka.

Dimensi tanggung jawab sosial

Sebagian besar perusahaan sangat sesuai dengan tujuh atribut melaksanakan tanggung jawab sosial, memiliki skor rata-rata 5,47 pada skala Likert 7 poin. Mereka mengadopsi praktik etis, kebijakan kesetaraan pekerjaan, perlindungan lingkungan, dan pengembangan masyarakat; menggunakan audit sebagai sarana penegakan; dan melaporkan kesesuaian. Perusahaan Anglo-Saxon dan Jepang lebih menekankan pada dimensi ini daripada perusahaan Eropa.

Tata kelola keseluruhan

Mengambil semua 91 atribut tata kelola perusahaan bersama-sama, skor rata-rata pada skala Likert 7 poin adalah 4,90. Secara keseluruhan, 104 perusahaan yang disurvei sesuai dengan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Skor total untuk perusahaan Anglo-Saxon secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan Euro pean dan Jepang: 475,28 vs 422,46

dan 417,19 (rata-rata 5,22 vs 4,64 dan 4,57). Ini mungkin sebagian disebabkan oleh fakta bahwa meskipun kuesioner didasarkan pada prinsip-prinsip OECD, lebih banyak pertanyaan diambil dari pedoman dan studi Anglo-Saxon.

Potensi kompetitif

Secara keseluruhan perusahaan memiliki skor rata-rata 5,12 pada skala Likert 7 poin untuk 13 kondisi potensi kompetitif yang disurvei. Faktor utama dengan skor rata-rata 5 atau lebih tinggi adalah: standar kualitas, produktivitas karyawan, kekuatan pengembangan produk, akses ke modal, diferensiasi produk, posisi merek global, fasilitas pabrik terdepan, teknologi jangka panjang, dan proyek R&D. Selain itu, perusahaan Anglo-Saxon memberikan peringkat yang lebih tinggi untuk dukungan peraturan dan keuntungan berbiaya rendah sebagai faktor penting. Perusahaan-perusahaan Eropa lebih menekankan pada internalisasi sumber daya global. Perusahaan Jepang dan Hong Kong memandang sumber daya tenaga kerja terampil dan murah sebagai faktor penting dalam daya saing.

Di antara perusahaan yang disurvei, perusahaan Jepang dan Hong Kong beroperasi secara efisien, dengan penjualan tertinggi per karyawan dan nilai pemanfaatan aset (masing-masing US\$772.900 dan 90 persen pada tahun 1999, dibandingkan dengan US\$445.900 dan 67 persen untuk perusahaan Eropa, dan US\$319.900 dan 68 persen untuk perusahaan Anglo-Saxon). Di sisi lain, perusahaan Eropa dan Anglo-Saxon berinvestasi lebih banyak untuk masa depan, dengan R&D yang lebih tinggi atas rasio penjualan (rata-rata masing-masing 8,33 persen dan 6,89 persen untuk 1997-1999, dibandingkan dengan 4,46 persen untuk perusahaan Jepang dan Hong Kong). Dan akhirnya, pasar tampaknya merasakan nilai masa depan yang lebih tinggi untuk perusahaan Anglo Saxon, yang memiliki rasio nilai buku harga tertinggi (rata-rata 7,46 untuk 1997-1999, dibandingkan dengan 4,48 untuk perusahaan Eropa, dan 2,95 untuk Jepang dan Hong Kong). perusahaan).

Proses manajemen

Secara keseluruhan perusahaan memiliki skor rata-rata 5,24 pada skala Likert 7 poin untuk 12 kondisi proses manajemen yang disurvei. Faktor utama dengan skor rata-rata 5 atau lebih tinggi meliputi: tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi, layanan pelanggan dan responsif,

kedekatan dengan pasar, skala dan ruang lingkup ekonomi, keahlian dan pelatihan pemasaran, kekuatan inovasi proses dan komitmen terhadap perdagangan internasional.

Perusahaan Anglo-Saxon telah mempekerjakan operasi berbasis modal dan asing yang lebih besar, dengan pengeluaran modal tertinggi atas rasio penjualan dan aset operasi asing atas total aset operasi (rata-rata 16,9 persen untuk 1997-1999 dan 43,2 persen pada 1999 masing-masing, di perbandingan dengan 9,5 persen dan 34,4 persen untuk perusahaan Eropa, dan 8,0 persen dan 23,1 persen untuk perusahaan Jepang dan Hong Kong).

Periode yang dicakup oleh survei memiliki tingkat pertumbuhan yang tinggi: pertumbuhan pendapatan 21,4 persen dan pertumbuhan pendapatan bersih 31,1 persen pada tahun 1999 dibandingkan tahun 1998; rata-rata 13,6 persen pengembalian atas pertumbuhan ekuitas dan 24,7 persen pertumbuhan harga saham antara tahun 1997 dan 1999. Perusahaan-perusahaan Eropa khususnya memiliki tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi daripada kelompok lain, yang sebagian mencerminkan hasil konsolidasi melalui merger dan akuisisi selama periode ini, seperti yang ditunjukkan dalam laporan mereka.

Kerangka terpadu tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan

Studi ini juga menunjukkan efek harmonisasi tata kelola perusahaan lintas batas, menggunakan prinsip-prinsip OECD sebagai dasar dan menggambar konstruksinya dari pedoman nasional dan pernyataan sektor swasta. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan internasional dengan beberapa pengaturan kelembagaan yang berbeda-beda menjalankan fungsi tata kelola perusahaan yang baik secara substansi, dan semakin ketat suatu perusahaan menjalankan fungsi tersebut, semakin tinggi skor kompetitifnya. Berdasarkan hasil penelitian ini, kerangka terintegrasi tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan dapat digambarkan dan disajikan pada Gambar 4. Kerangka ini mencerminkan hubungan luas antara tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan. Dimensi individu dari praktik tata kelola perusahaan, serta secara kolektif secara keseluruhan, mampu menjelaskan atau memprediksi secara signifikan ukuran daya saing perusahaan. Dibandingkan dengan model konseptual yang hanya membahas dimensi atau komponen tertentu dari tata kelola perusahaan atau daya saing perusahaan, kerangka kerja terpadu ini menyarankan pendekatan holistik yang menggabungkan atribut tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan yang lebih luas. Kedua, kerangka tersebut menggemakan

usulan banyak lembaga nasional dan supranasional untuk memperbaiki sistem tata kelola perusahaan, dan mengakui pentingnya dan manfaat tata kelola perusahaan yang baik dalam kaitannya dengan daya saing perusahaan.

Kesimpulan

Mengambil pendekatan holistik, penelitian ini telah membuat upaya pertama dan berhasil untuk membangun hubungan positif antara atribut luas tata kelola perusahaan dan daya saing perusahaan. Ini berkontribusi pada literatur dengan bukti empiris yang kuat tentang pentingnya dan manfaat tata kelola tingkat perusahaan yang baik dalam kaitannya dengan daya saing perusahaan. Ini membuktikan bahwa tidak ada model tata kelola perusahaan yang cocok untuk semua, tetapi substansi di atas bentuk, komitmen dan profesionalisme dewan dan manajemen, dan disiplin pasar diperlukan dalam mencapai sistem tata kelola yang efektif (Business Roundtable, 1997; OECD, 1999; Berghe dan Ridder, 1999). Ini menunjukkan perlunya mematuhi praktik tata kelola perusahaan secara kolektif, dan membangun kerangka kerja terintegrasi untuk perusahaan internasional berdasarkan bukti empiris. Ini menambah bahan referensi yang dapat digunakan oleh eksekutif perusahaan dan investor untuk mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan lembaga internasional dan peneliti untuk melanjutkan studi lebih lanjut dari kedua mata pelajaran bersama-sama.

Studi ini juga telah membuktikan kebutuhan dan manfaat bagi anggota dewan untuk meningkatkan keterlibatan dan efektivitas mereka. Namun survei menunjukkan bahwa sangat sedikit perusahaan yang telah mengadopsi langkah-langkah seperti pembatasan jumlah dewan direksi yang dilayani oleh direktur, kepemilikan saham direktur, rencana suksesi dan partisipasi pemangku kepentingan lainnya. Hal ini antara lain dapat disebabkan oleh terbatasnya ketersediaan direktur non-eksekutif yang berpengalaman dan kompeten. Seperti yang disarankan oleh beberapa penelitian, perusahaan mungkin harus memperluas pencarian mereka kepada eksekutif yang lebih muda dan kurang berpengalaman untuk kandidat yang cocok dan kompeten secara beragam, dan untuk menerapkan orientasi yang sesuai dan program pendidikan berulang. Dalam hubungan ini, pengenalan pemangku kepentingan lain juga dapat membantu menyelaraskan berbagai kepentingan. Dewan dengan keragaman yang meningkat harus dengan hati-hati mengembangkan pedoman yang menggambarkan dewan dan akuntabilitas administratif,

mendorong dialog terbuka di antara mereka untuk mencegah kesalahpahaman, dan memastikan bahwa direktur menjalankan peran mereka dengan independensi yang diharapkan (George, 2000; Nadler, 2000; Bennis, 2001). ; Finn, 2001).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, tetapi konsekuensinya tidak dapat dikendalikan. Pertama, ukuran tanggapan dapat dianggap kecil dibandingkan dengan volume besar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Namun, responden adalah representasi yang adil dari perusahaan di seluruh dunia dan memadai untuk melakukan sebagian besar analisis statistik. Hasil studi ini membenarkan lebih banyak dukungan dari perusahaan bisnis untuk studi serupa di masa depan sehingga memberikan lebih banyak temuan empiris untuk integrasi ke dalam kerangka kebijakan dan pedoman. Selain itu, studi masa depan dapat dengan mudah mencakup anggota dewan, manajer, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya.

Kedua, studi ini memastikan status quo tata kelola perusahaan dan kondisi persaingan; belum meneliti perubahan tata kelola perusahaan dan dampak perubahan tersebut pada kondisi persaingan selama periode waktu tertentu. Studi lebih lanjut dapat mengevaluasi efek kausal dari perubahan tata kelola tingkat perusahaan dan daya saing perusahaan dari waktu ke waktu.

Ketiga, penelitian ini belum sepenuhnya menyelidiki beberapa mekanisme kontrol tata kelola perusahaan, seperti kepemilikan saham manajerial, penentuan kompensasi eksekutif puncak, kebijakan pembiayaan utang, pasar tenaga kerja eksekutif dan pasar kontrol perusahaan. Ini karena beberapa subjek telah meminta studi mendalam yang cukup besar atau karena peserta dalam penelitian ini belum memberikan data yang memadai untuk melakukan analisis yang bermakna. Studi lebih lanjut dapat dengan tepat menambahkan masalah ini, menggantikan beberapa atribut yang tampaknya kurang relevan dalam penelitian ini, untuk mendapatkan cakupan yang lebih komprehensif.

Keempat, berbagai atribut tata kelola perusahaan dan ukuran daya saing telah membuat analisis dan interpretasi statistik menjadi lebih sulit. Hal ini dibenarkan mengingat studi pendekatan holistik dari materi pelajaran. Analisis faktor tambahan belum menghasilkan konsolidasi yang lebih baik dari dimensi dan subdimensi corporate governance dan daya saing yang digunakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Chandra, B., & Jurnal, T. (2015). Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial pada Perusahaan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Accounting & Management Research*, 11(2), 40-50.
- Filatotchev, I., & Boyd, B. K. (2009). Taking stock of corporate governance research while looking to the future. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 257-265.
- Ho, C. K. (2005). Corporate governance and corporate competitiveness: an international analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 13(2), 211-253.
- Khanna, T., Kogan, J., & Palepu, K. (2006). Globalization and similarities in corporate governance: A cross-country analysis. *Review of Economics and Statistics*, 88(1), 69-90.
- Malik, M. S., & Makhdoom, D. D. (2016). Does corporate governance beget firm performance in fortune global 500 companies?. *Corporate Governance*.
- Qi, G. Q., & Bimo, I. D. (2022). Riset Tata Kelola Perusahaan dan Efisiensi Investasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(5), 2944-2951.
- Ricky, R. (2021). *Analisis Pengaruh Kesibukan CEO dan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar Di BEI* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- Rubach, M. J., & Sebor, T. C. (1998). Comparative corporate governance: Competitive implications of an emerging convergence. *Journal of World Business*, 33(2), 167-184.
- Strange, R., Filatotchev, I., Buck, T., & Wright, M. (2009). Corporate governance and international business. *Management International Review*, 49(4), 395-407.
- Utari, S. T., & Selvias, M. C. (2021). Analisis Tata Kelola Perusahaan Dan Masalah Pihak Terkait (Studi Kasus Pada Bank Artha Graha International Tbk). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 73-83.