

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba (UU No 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar perusahaan Pasal 1 huruf b). Agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan nilai perusahaannya dengan memaksimalkan keuntungan atau labanya. Semakin tinggi nilai perusahaan, menggambarkan semakin sejahtera para pemiliknya. Perusahaan yang dipandang baik oleh investor adalah perusahaan yang memiliki laba dan arus kas yang aman. Peningkatan nilai perusahaan yang tinggi merupakan tujuan jangka panjang yang seharusnya dicapai oleh perusahaan yang tercermin dari harga pasar sahamnya karena penilaian investor terhadap perusahaan dapat diamati melalui pergerakan harga saham perusahaan yang ditransaksikan di bursa untuk perusahaan yang sudah *go publik*.

Nilai perusahaan adalah nilai jual sebuah perusahaan sebagai suatu bisnis yang sedang beroperasi. Adanya kelebihan nilai jual diatas nilai likuidasi adalah nilai dari organisasi manajemen yang menjalankan perusahaan tersebut. Nilai perusahaan juga merupakan sebuah gambaran dari kinerja perusahaan itu sendiri

(Sartono, 2010:487). Nilai perusahaan yang tinggi artinya kinerja perusahaan tersebut semakin baik pula sehingga menjadi pertimbangan utama bagi para investor yang akan menanamkan modal disuatu perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik akan menarik banyak investor dan pada akhirnya meningkatkan harga saham perusahaan tersebut dan berdampak pada meningkatnya nilai perusahaan (Arifianto & Chabachib, 2016). Nilai perusahaan menjadi aspek penting bagi investor yang ingin berinvestasi karena menunjukkan tingkat keberhasilan nilai pasar secara keseluruhan. Nilai pasar yang tinggi perusahaan akan memberikan penilaian yang baik pula pada kinerja perusahaan tersebut sehingga menimbulkan kepercayaan dari investor, oleh karena itu penting bagi investor untuk melihat bagaimana nilai perusahaan tersebut guna kepentingan tujuan investor sendiri. Dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan sangat penting karena dengan nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh tingginya kemakmuran pemegang saham.

Terdapat beberapa rasio untuk mengukur nilai perusahaan, misalnya *Price Earning ratio (PER)*, *Price to Book Value (PBV)*, *Earning Per Share (EPS)*, dan *Tobin's Q*. Rasio-rasio ini memiliki perbedaan karakteristik dan informasi bagi manajemen maupun investor. Penelitian ini menggunakan rasio *Tobin's Q* yang didefinisikan sebagai rasio pasar terhadap nilai aset sebagai nilai ganti yang dapat diartikan bahwa perusahaan yang lebih baik akan menciptakan lebih banyak nilai yang berasal dari jumlah asetnya. *Tobin's Q* secara implisit menggunakan faktor resiko yang telah disesuaikan. Dapat menjadi catatan bahwa investor yang

mempengaruhi nilai pasar perusahaan akan meningkatkan fokus dalam keberagaman sebagai alat pengatur nilai (Dsezo,2012).

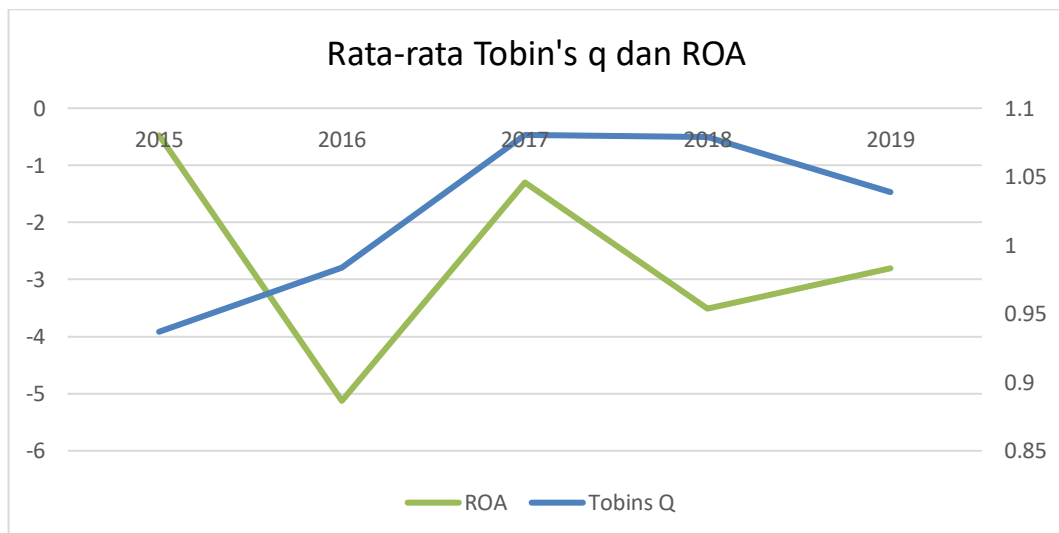
Suatu perusahaan tidak selalu mengalami perkembangan yang baik. Dalam praktiknya banyak perusahaan yang mengalami kegagalan, salah satunya karena kesalahan manajemen yang tidak mampu mengelola perusahaan. Kesalahan manajemen dalam mengelola perusahaan adalah pada tanggung jawab dewan direksi dan dewan komisaris. Dewan adalah sekelompok orang yang dipilih oleh pemegang saham untuk mengawasi kegiatan perusahaan. Tujuan dewan adalah untuk mengawasi fungsi organisasi dan memastikan bahwa organisasi terus beroperasi untuk kepentingan terbaik semua pemangku kepentingan. Peran dewan bertanggung jawab atas tata kelola, yaitu memastikan organisasi beroperasi dengan baik dan efektif dan mencapai tujuan yang disepakati.

Peran dewan adalah untuk memastikan bahwa kemampuan yang diperlukan dalam hal kekayaan intelektual, dan proses tersedia bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan baru, maka dari itu membutuhkan dewan dengan keberagaman yang luas. Didalam suatu keberagaman yang paling dipentingkan adalah kombinasi dari bakat dan pengalaman yang saling melengkapi dari para anggota yang memungkinkan dewan untuk mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan dan stabilitas jangka panjang (Mishra & Jhunjunwala, 2013).

Fenomena yang terjadi pada 5 perusahaan sektor industri barang konsumsi tahun 2015 sampai 2019 yaitu pada PT. Tri banyan Tirta Tbk, PT.

Prasidha aneka Niaga Tbk, PT. Bantoel Internasional Investama Tbk, PT. Keadung Indah Can Tbk, dan PT. Langgeng Makmur Industri Tbk. Perusahaan tersebut sering mengalami kondisi naik turunnya saham. Harga saham yang naik turun disebabkan oleh informasi yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Suatu pergerakan harga saham yang wajar akan menimbulkan kepercayaan pada diri investor dalam melakukan investasi untuk membeli atau menjual saham yang ada. Tujuan para pemodal menanamkan dananya adalah untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan resiko yang minimal. Adanya fluktuasi harga saham di pasar modal mencerminkan ketidakpastian kondisi pasar yang akan berpengaruh terhadap pertimbangan investor dalam mengambil keputusan investasi. Naik turunnya harga saham di pasar modal menjadi sebuah fenomena yang menarik untuk dibicarakan.

Grafik 1.1
Rata-rata Tobin's Q dan ROA Perusahaan Manufaktur Sektor Industri
Barang Konsumsi Tahun 2015-2019



Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan grafik 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat rata-rata nilai tobin's q perusahaan sektor industri barang konsumsi tahun 2015 sampai 2019, dimana tahun 2015 mengalami fluktuasi yang dihasilkan sebesar 0,93 (dalam satuan rasio) dan mengalami peningkatan pada tahun 2016 dan tahun 2017, pada tahun 2018 dan tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1,07 dan 1,03.

Fluktuasi nilai rata-rata tobin's q yang terjadi pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi tahun 2015-2019 disebabkan karena harga saham di pasar mengalami naik turun sehingga mempengaruhi nilai buku perusahaan itu sendiri. Turun naiknya harga saham di pasar ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri, seperti kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang dimiliki dengan memanfaatkan jumlah aktiva yang dimiliki oleh perusahaan.

Penurunan nilai perusahaan yang dialami industri manufaktur sesuai dengan fakta bahwa pada tahun tersebut penjualan pada sektor industri barang konsumsi cenderung turun karena saham-saham emiten rokok yang turun cukup dalam akibat sentimen negatif berupa rencana kenaikan tarif cukai 23% pada 2020 (Kontan.co.id, 2019). Fenomena turunnya nilai perusahaan yang telah dijelaskan tentunya membuat investor lebih berhati-hati dalam melakukan investasi pada perusahaan. Investor pasti memerlukan informasi yang akurat agar memperoleh gambaran kondisi perusahaan secara jelas. Salah satu sumber informasi dalam menilai kinerja perusahaan adalah laporan keuangan. Laporan keuangan merupakan ringkasan dari suatu proses pencatatan, dari transaksi-

transaksi keuangan yang terjadi selama tahun buku bersangkutan (Partami, *et al.* 2015). Laporan keuangan juga merupakan sumber informasi yang dimiliki perusahaan dan digunakan oleh investor untuk melakukan analisis keputusan bisnis.

Berdasarkan grafik 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat rata-rata nilai ROA perusahaan sektor industri barang konsumsi tahun 2015 sampai 2019, dimana tahun 2016 mengalami fluktuasi yang dihasilkan sebesar -5,12 (dalam satuan rasio) dan mengalami peningkatan pada tahun 2017, pada tahun 2018 mengalami penurunan dan pada tahun 2019 mengalami sedikit kenaikan sebesar 0,71. Naik turun kinerja keuangan perlu diwaspadai, pasalnya ada kecenderungan ekspektasi terhadap penjualan ritel turun. Hal tersebut berpotensi mendorong kinerja emiten dari sektor barang konsumsi tertekan. Penjualan tertekan pada akhirnya berdampak pada kinerja keuangan emiten-emiten sektor barang konsumsi, termasuk yang berada pada sub sektor makanan dan minuman (CNBC Indonesia.com, 2018).

Fenomena terjadi pada perusahaan di Indonesia belum seluruhnya menerapkan kebijakan keberagaman gender di dunia kerja dengan tepat sasaran dan efektif, padahal hal ini memberikan banyak manfaat kepada perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang mengutamakan keberagaman gender tenaga kerja berpotensi memperoleh keuntungan finansial khusus dibanding perusahaan yang menyepelekan prinsip keberagaman gender. Berbagai keuntungan finansial itu antara lain peningkatan kualitas kinerja organisasi, perluasan jangkauan talenta

sumber daya manusia, kepuasan pegawai, inovasi dan kreatifitas, efektifitas pembuatan keputusan, serta perbaikan nilai perusahaan itu sendiri.

Diskusi *Indonesian Women's Forum* 2018 mengangkat tema keberagaman gender dalam situasi kerja secara umum diperusahaan di indonesia untuk meningkatkan kepedulian akan pentingnya mendukung keberagaman gender diperusahaan. Apresiasi atas inisiatif Telkomtelstra dan Coca-Cola Amatil membuat *Indonesian Women's Forum* 2018 yang merupakan cara yang sangat penting sekali dalam mendukung Indonesia mencapai *Sustainable Development Goals (SDGs)*, khususnya nomor 5.1 terkait *women and gender equality*. Kesetaraan yang terdiri atas keberagaman, sehingga *no one left behind* yang menjadi jargon SDGs, dapat bergerak lebih substantif, mengakar, dan menghargai subjek perempuan untuk bisa menggapai hak-hak universalnya untuk mengakses kehidupan yang layak.

Data Biro Pusat Statistik menunjukkan bahwa terdapat 131,5 juta karyawan di pasar tenaga kerja Indonesia, dan persentase berdasarkan gender menunjukkan perbedaan yang signifikan antara jumlah karyawan perempuan di angka 55% dan jumlah karyawan laki-laki di angka 83,1%. Laporan Global Gender Gap menyatakan Indonesia berada di urutan ke-84 dari 144 negara termasuk di dalam peringkat kesenjangan gender global. Hasil riset McKinsey Global menunjukkan bahwa bentuk kolaborasi antara sektor publik dan swasta dapat mengurangi masalah kesenjangan gender di lingkungan kerja pada tahun

2025 dan dapat meningkatkan angka produk domestik bruto di dunia sebesar US\$ 12 miliar (Grata.com).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu nilai perusahaan yaitu *gender diversity* dan kinerja keuangan sebagai variabel mediasi. Istilah gender digunakan dalam konteks sosial untuk menjelaskan karakteristik antara pria dan wanita maupun sifat-sifat feminim dan maskulin dalam masyarakat. Keberagaman gender adalah representasi yang adil dari orang-orang dari berbagai jenis kelamin. Ini paling umum mengacu pada rasio yang adil antara pria dan wanita, tetapi juga dapat mencakup orang-orang dari jenis kelamin *non-biner*. Keberagaman yang lebih tinggi dalam dalam angkatan kerja diharapkan membawa hasil yang lebih tinggi. Keberagaman sekarang dapat dilihat sebagai semacam "pembeda kompetitif" yang membawa perubahan ke yang lebih beragam seiring berjalannya waktu. Fenomena keberagaman gender telah banyak ditemukan diperusahaan Indonesia maupun perusahaan negara asing lainnya. Sudut pandang yang positif mengenai wanita yang berkompeten layak mendapatkan kesempatan memimpin, melayani, dan mengelola perusahaan dengan baik (Carter & Souza, 2010). Adanya diversitas gender disuatu perusahaan dapat menguntungkan perusahaan. Perbedaan pendapat suatu informasi yang diperoleh oleh masing-masing anggota dewan akan membangun suatu pondasi yang kuat untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Penekanan pada keberagaman gender adalah komposisi wanita dalam kepemimpinan tertinggi perusahaan baik sebagai dewan direksi atau dewan

komisaris (dewan eksekutif). Semakin besar anggota dewan maka alternatif penyelesaian masalah yang dihadapi oleh perusahaan akan semakin banyak (Ningsih & Hariyanti, 2020). Keberagaman gender masih dangkal karena anggapan bahwa sifat wanita yang lembut tidak cocok berada dilingkungan kerja yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketegasan dalam pengambilan suatu keputusan. Hasil survei Bank Dunia di Indonesia, Indonesia menyatakan bahwa persentase total kepemilikan perusahaan oleh wanita adalah 22,1%, dari yang 39% adalah perusahaan berskala besar. Angka yang tertinggi menunjukkan bahwa wanita memiliki sebuah kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Studi Forum Ekonomi Dunia (WEF) di Indonesia 2017 menyatakan bahwa perempuan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi US\$ 5,3 triliun. Perbedaan gender menyebabkan perbedaan tingkat optimisme, kepercayaan diri, dan risiko preferensi (Bacha & Ali, 2019).

Wanita memiliki sifat yang emosional, keibuan, serta sikap anggun. Sementara itu, maskulinitas pria cenderung andal, rasional, objektif dan lebih agresif dan dianggap lebih mampu membuat jangka panjang yang lebih tepat saat mengambil keputusan investasi karena preferensi risiko yang lebih tinggi (Fakih, 2016). Sedangkan sifat wanita yang lembut dikaitkan dengan preferensi risiko yang lebih rendah, sehingga pengambilan keputusan cenderung logika emosional.

Kemudian kinerja keuangan menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mengoperasikan perusahaan yang biasanya dinyatakan dalam laporan

keuangan. Informasi ladi laporan keuangan berfungsi sebagai alat pertanggung jawaban manajemen kepada pemegang saham dan membantu pemilik kepentingan seperti manajemen, pemegang saham, pemerintah, kreditor dan pihak lain dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan tersebut (Suranto & Nagoi, 2017).

Kinerja keuangan adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu (Rudianto, 2013:189). Kinerja keuangan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui dan mengevaluasi tingkat keberhasilan perusahaan berdasarkan aktifitas keuangan yang telah dilaksanakan. Pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja keuangan adalah suatu usaha yang telah dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba, sehingga dapat melihat prospek, pertumbuhan, dan potensi perkembangan baik dengan mengandalkan sumber daya yang ada. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila telah mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2019). Namun penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Panjaitan, 2019) *gender diversity* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, karena *gender diversity* dapat membawa keuntungan pada perusahaan yaitu pendapat bahwa perempuan dianggap memiliki "*feeling*" gaya kognitif yang

berfokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi. Mereka juga dianggap "sulit" untuk mencapai posisi komisaris dan direksi berbagai tantangan harus dihadapi, sehingga adalah sebuah kehormatan apabila berhasil menduduki posisi tersebut. Selain itu *gender diversity* akan menyebabkan peningkatan kreatifitas dan inovasi. Disisi lain *gender diversity* dapat membawa kerugian bagi perusahaan. *Gender diversity* yang lebih besar dapat meningkatkan kemungkinan konflik, memperlambat proses pengambilan keputusan.

Keberagaman gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan menurut hasil penelitian Rompis & Worang (2018). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rancati (2017) yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan karena perusahaan yang besar lebih mungkin memiliki anggota dewan wanita yang lebih banyak. Diversitas dalam dewan direksi mengarah pada pengetahuan, kreatifitas, dan inovasi yang selanjutnya menjadi keunggulan kompetitif. Keberagaman gender direksi dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian Pohan & Dwimulyani (2017) menyatakan bahwa kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suranto & Nagoi, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hubungan yang positif antara ROA dengan nilai perusahaan menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan perusahaan menghasilkan laba, maka nilai perusahaan akan

meningkat. Semakin tinggi kemampuan perusahaan menghasilkan laba dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki menunjukkan keberhasilan manajemen perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional. Hal tersebut memberikan sinyal positif kepada para investor karena investor beranggapan bahwa perusahaan yang memiliki laba yang besar akan menghasilkan *return* yang besar pula. Dengan demikian, tingkat profitabilitas perusahaan yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan dan ekspektasi investor terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa penelitian sebelumnya hanya sebatas untuk meneliti hubungan langsung *gender diversity* dan kinerja keuangan pada nilai perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yuliana & Kholilah (2019), Mintah & Schadewitz (2017), dan Handayani & Panjaitan (2019) yang meneliti pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan serta E. Wijaya & sumiati (2015), Pohan & Dwimulyani (2017), Nurnaningsih & Herawati (2019) yang meneliti pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan. Selain terbatasnya penelitian hubungan langsung, penelitian sebelumnya belum ada menguji pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan dengan kinerja keuangan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diyakini bahwa variabel mediasi seperti kinerja keuangan dapat mempengaruhi pola hubungan *gender diversity* terhadap nilai perusahaan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan yang dijelaskan pada latar belakang masalah. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *gender diversity* berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah *gender diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
3. Apakah kinerja keuangan berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
4. Apakah *gender diversity* berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan kinerja keuangan sebagai variabel mediasi?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Mengacu pada rumusan masalah, penelitian bertujuan untuk membuktikan secara empiris :

1. Pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan.
2. Pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja keuangan.
3. Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan.
4. Pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan dengan kinerja keuangan sebagai variabel mediasi.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, peneliti memberikan bukti empiris tentang *gender diversity* terhadap nilai perusahaan dengan kinerja keuangan sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan referensi bagi para akademisi dan dapat berkontribusi terhadap literatur, khususnya untuk melengkapi tugas akhir perkuliahan (skripsi) yang berkaitan dengan pengaruh pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan dengan kinerja keuangan sebagai mediasi.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang permasalahan yang akan dibahas. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menampilkan pemikiran secara garis besar yang menjadi alasan dibuatnya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang dasar-dasar teori yang melandasi penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode dalam pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang proses pengolahan data, mulai dari deskripsi data, hasil analisis dan pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil; analisis data dan pembahasan, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.