

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Investor dalam berinvestasi akan mempertimbangkan nilai perusahaan karena akan memberikan kesejahteraan kepada pemegang saham. Penggambaran nilai saham dapat dilihat dari harga saham. Semakin tinggi harga saham maka semakin tinggi juga nilai perusahaan, harga saham yang tinggi akan mengakibatkan tingkat pengembalian tinggi untuk investor (Arzak & Lestari, 2021). Investor dapat melihat pergerakan harga saham perusahaan dibursa efek, harga saham yang ada merupakan hasil keputusan keuangan yang diambil oleh perusahaan (Anisa, 2021). Harga saham diperoleh dari permintaan dan penawaran investor yang diperdagangkan di bursa efek (Suffah & Riduwan, 2016).

Menurut (Dewi & Dewi 2014), nilai perusahaan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan persahaan dalam menjalankan perusahaan dan juga memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham. Sehingga meningkatkan nilai perusahaan menjadi tujuan dari perusahaan dalam menarik investor (Aries & Irvan, 2021). Peningkatan nilai perusahaan dapat menggambarkan kinerja perusahaan yang baik walaupun terkadang perusahaan mengalami penurunan, permasalahan ini harus segera diatasi oleh perusahaan, untuk menjaga kepercayaan investor maupun calon investor agar tidak beralih ke perusahaan yang lebih baik dimasa depan (Anisa, 2021).

Kinerja perusahaan baik dapat mencerminkan perusahaan mampu menjalankan dan memenuhi tanggung jawabnya. Maier (2005) menyatakan, kinerja perusahaan yang baik akan memberikan dorongan kepada dewan (*board*) untuk mencapai tujuan perusahaan untuk kepentingan perusahaan dan pemegang saham. Peranan dewan direksi dan dewan komisaris memiliki pengaruh dalam menentukan strategi perusahaan (Wardhani, 2008). Keputusan yang akan diambil dalam menjalankan perusahaan juga akan mempengaruhi opini investor. Seperti yang dilakukan oleh PT Indofood Makmur Tbk (INDF), dimana keputusan yang diambil dewan direksi mempengaruhi penjualan perusahaan sehingga penjualan meningkat sebesar 14,3% dan direpos positif oleh investor (Putra & Damayanthi, 2019). Dengan respon positif yang diberikan oleh pasar akan mempengaruhi nilai perusahaan. Hal ini juga terjadi di PT Fast Food Indonesia Tbk (FAST), memiliki pertumbuhan laba bersih sebesar meningkat sebesar 55,79% dan meningkatkan pendapatan perseroan sebesar 11,05% dibandingkan tahun sebelumnya. Pasar merespon positif terhadap pertumbuhan yang dilakukan oleh PT Fast Food Indonesia Tbk sehingga terjadinya peningkatan nilai perusahaan.

Komposisi jajaran dewan didalam perusahaan akan mempengaruhi keputusan-keputusan yang akan diambil oleh perusahaan dan akan mempengaruhi nilai perusahaan. keberagaman *Board diversity* berdampak positif terhadap perusahaan karena terkait penyamarataan derajat individu-individu yang ada didalam dewan. Perbedaan dapat digambarkan dalam beberapa faktor terukur seperti umur, jenis kelamin, etnis, sosial ekonomi atau latar belakang budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal serta keterampilan teknis dan keahlian

(Ikhyanuddin, 2021). Keberagaman dewan direksi diharapkan bisa meningkatkan kinerja dan juga transparansi di dalam perusahaan sehingga kepercayaan pemegang saham juga meningkat (Israini, 2020).

Di dalam penelitian ini ada 3 indikator keberagaman yang akan diteliti yaitu, usia, *gender*, dan latar belakang pendidikan. Usia adalah salah satu faktor utama dalam pembentukan kerja seseorang. Menurut (Gibson, 1996), tingkah laku manusia dapat dipengaruhi tidak langsung oleh usia melalui subvariabel demografik yang mempengaruhi keterampilan dan kemampuan seseorang. Usia karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja dimana akan berdampak pada nilai perusahaan. ketika usia karyawan semakin bertambah karyawan cenderung memiliki tingkat kinerja dan kepuasan yang (Saputra, 2019). Karyawan lanjut usia cenderung lebih loyal ini dikarenakan sulitnya untuk beradaptasi ke perusahaan baru (Sari Kusumastuti, 2007). Sikap dewasa dan juga matang mempengaruhi kebijakan seseorang dalam mengambil keputusan (Saputra, 2019).

Perbedaan usia dalam dewan komisaris dan direksi akan memberikan beragam pengalaman, kecakapan dan koneksi sosial sehingga akan mempengaruhi preferensi resiko dalam mengambil keputusan (Sutrisno & Fella, 2020). Dengan adanya berbagai pengalaman akan memberikan perspektif dan keterampilan beragam sehingga adanya keseimbangan hubungan antara dewan direksi dan dewan komisaris dengan pemangku kepentingan yang cenderung memiliki kelompok usia yang berbeda. Dewan senior akan cenderung lebih mengontrol sedangkan dewan junior akan lebih menyelaraskan diri pada keadaan sekarang

(Singh & Mishra, 2013). Dewan muda cenderung menerima dan mengemukakan ide-ide baru (Cheng & Courtenay, 2006). Sutrisno & Fella (2020) menemukan bahwa usia berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hambrick & Mason (1984) menemukan perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dari pada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Sebaliknya (Astuti, 2017) menemukan bahwa keberadaan anggota dewan yang masih muda malah meningkatkan nilai perusahaan.

Karyawan yang lebih tua cenderung lebih banyak memiliki banyak pengalaman bekerja dalam satu bidang (Izlah & Mashudi, 2020) sehingga akan mempengaruhi pengambilan keputusan. Kristina & Wiratmaja (2018) menemukan dengan walaupun karyawan tua lebih banyaknya pengalaman dibandingkan karyawan muda yang relatif minim pengalaman tetapi mereka lebih berani dalam mengambil keputusan yang didukung oleh gagasan baru.

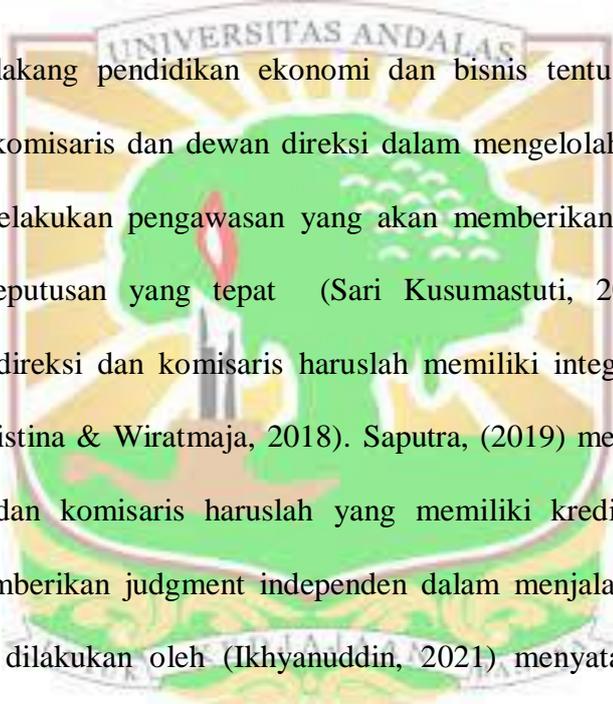
Faktor lain yang akan mempengaruhi nilai perusahaan adalah jenis kelamin (*gender*), hal ini mengacu pada perbedaan porsi laki-laki dan perempuan yang ada dalam jajaran dewan direksi dan dewan komisaris. Porsi ini akan bagaimana berkomunikasi dan bagaimana bekerja dalam tempat kerja (Kartika, 2015). Putri & Fadilah (2021) menjelaskan dengan adanya keberagaman *gender* akan meningkatkan kualitas berdiskusi disebabkan perbedaan cara pandang dan dengan adanya wanita memberikan sinyal bahwa perusahaan tidak melakukan tindak diskriminasi dan memberikan kesempatan kepada wanita dalam berkarir.

Keberadaan direksi dan komisaris wanita di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup baik. Riset yang dilakukan oleh Grant Thornton di tahun 2017 menemukan bahwa adanya peningkatan dari tahun sebelumnya, ada 46% wanita Indonesia yang menduduki kursi kepemimpinan. (Ferdiya Devika & Indah Yuliana, 2020). Negara-negara ASEAN memiliki porsi perempuan yang tinggi sebesar 94% dibandingkan Amerika Utara 92% dan Uni Eropa hanya 84% (Israini, 2020). Adanya wanita dalam dewan direksi memberikan pengaruh kepada nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ferdiya Devika & Indah Yuliana, 2020) dan (Wijaya & Suprasto, 2015) menemukan bahwa keberadaan dewan direksi wanita akan meningkatkan nilai perusahaan. Sebaliknya penelitian Diedra & Agustina (2021) menghasilkan bahwa keberagaman gender tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan dikarenakan posisi dewan direksi wanita masih sedikit dibandingkan dengan dewan direksi pria sehingga kesempatan wanita dalam direksi masih kecil.

Perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan akan mempengaruhi bagaimana lingkungan perusahaan tercipta. Dimana wanita lebih memberikan kebebasan, lebih demokratis dan wanita juga cenderung lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan pria yang berorientasi pada hubungan dengan rekan kerja (Sari Hernawati & Nugroho, 2021). Wanita juga memiliki sifat yang berhati-hati dan cenderung menghindari resiko dan teliti dibandingkan pria (Sari Kusumastuti, 2007).

Aspek lain yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah Latar belakang pendidikan. Karakteristik kognitif seseorang yang dilihat dari latar belakang

pendidikan akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Sari Kusumastuti, 2007). Sari Kusumastuti (2007) menyatakan bahwa seseorang yang menjalankan pendidikan di universitas akan mempengaruhi jenjang karir, latar belakang pendidikan memberikan gambaran seberapa jauh pengetahuan. Dewan komisaris dan dewan direksi yang memiliki latar belakang ekonomi juga akan lebih mengetahui bagaimana mencapai tujuan perusahaan dan dapat menghindari adanya kecurangan di dalam perusahaan (Saputra, 2019).



Latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis tentu akan membantu anggota dewan komisaris dan dewan direksi dalam mengelola bisnis dan lebih efektif dalam melakukan pengawasan yang akan memberikan kompetensi dalam pengambilan keputusan yang tepat (Sari Kusumastuti, 2007). Pemilihan anggota dewan direksi dan komisaris haruslah memiliki integritas, kompetensi dan reputasi (Kristina & Wiratmaja, 2018). Saputra, (2019) menyebutkan bahwa jajaran direksi dan komisaris haruslah yang memiliki kredibilitas, skill dan pengalaman memberikan judgment independen dalam menjalankan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ikhyanuddin, 2021) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (John, 2020) menemukan hasil analisis bahwa pendidikan dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Dalam penelitian ini Kualitas laporan keuangan sebagai variabel mediasi secara teori akan mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang letaknya antara kedua variabel tersebut sehingga pengaruh tidak langsung akan muncul. Dengan berkualitas keragaman dewan

komisaris dan dewan direksi (*board diversity*) suatu perusahaan maka akan menghasilkan kualitas laporan keuangan yang bagus dan akan mempengaruhi nilai perusahaan.

Perusahaan menyampaikan informasi kepada investor melalui laporan keuangan, dimana berisikan informasi kinerja keuangan, posisi keuangan perusahaan dan juga digunakan sebagai representasi hasil kinerja manajemen dalam mengelola perusahaan terutama sumber daya (Putri & Fadilah, 2021). laporan keuangan dibutuhkan oleh pihak internal perusahaan (manajer, karyawan, dll) dan pihak eksternal (pemegang saham, kreditor, dll) (Putra & Damayanthi, 2019).

Laporan keuangan yang dihasilkan haruslah berkualitas, Menurut IAI (2018) laporan keuangan yang berkualitas memenuhi kriteria kerangka konseptual yaitu, memiliki karakteristik kualitatif fundamental dan karakteristik kualitatif peningkat. Karakteristik kualitatif fundamental, yaitu Relevan (*relevance*) dan Representasi Tepat (*faithful representation*). Karakteristik kualitatif fundamental adalah menyajikan keadaan sesungguhnya.

Laporan keuangan yang berkualitas juga dipengaruhi oleh kinerja perusahaan yang bagus pula dan apabila kinerja perusahaan yang buruk akan menghasilkan laporan keuangan yang buruk juga yang akan mempengaruhi harga saham perusahaan. Contohnya, PT Garuda Indonesia pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 44% dikarenakan kinerja dewan yang buruk (N. A. Putri & Fadilah, 2021). Kualitas laporan keuangan yang menurun mengidentifikasi

bahwa kinerja manajemen perusahaan buruk. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih jauh lagi dan mengangkatnya dalam bentuk tesis yang berjudul **“Peran Kualitas Laporan Keuangan dalam Memediasi Pengaruh *Board Diversity* dengan Nilai Perusahaan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk menemukan bukti dari pernyataan tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

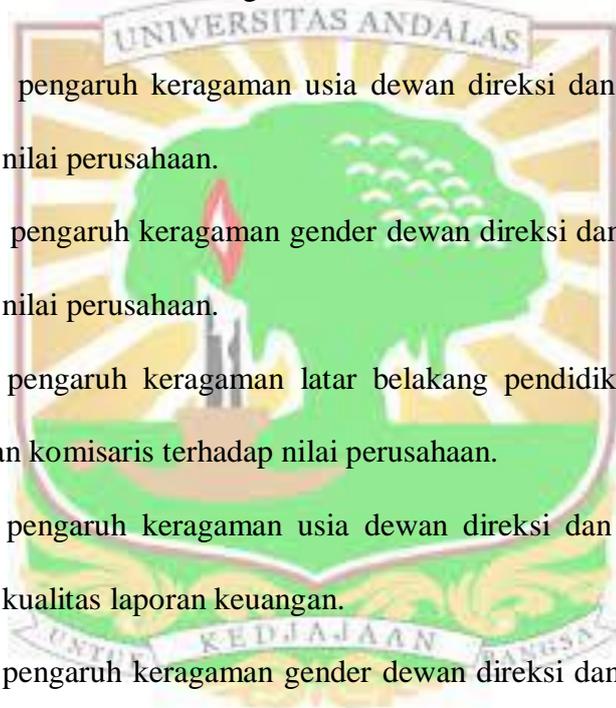
1. Apakah keberagaman usia dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah keberagaman gender dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
4. Apakah Keberagaman usia dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
5. Apakah Keberagaman gender dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
6. Apakah Keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
7. Apakah Kualitas Laporan Keuangan berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan?
8. Apakah keberagaman usia dewan direksi dan dewan komisaris dimediasi oleh kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan?

9. Apakah keberagaman gender dewan direksi dan dewan komisaris dimediasi oleh kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan?
10. Apakah keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan komisaris dimediasi oleh kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh keragaman usia dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan.
2. Menguji pengaruh keragaman gender dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan.
3. Menguji pengaruh keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan.
4. Menguji pengaruh keragaman usia dewan direksi dan dewan komisaris terhadap kualitas laporan keuangan.
5. Menguji pengaruh keragaman gender dewan direksi dan dewan komisaris terhadap kualitas laporan keuangan.
6. Menguji pengaruh keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan komisaris terhadap kualitas laporan keuangan.
7. Menguji pengaruh kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan
8. Menguji pengaruh kualitas laporan keuangan dalam memediasi hubungan keragaman usia dewan direksi dan dewan komisaris dengan nilai perusahaan.



9. Menguji pengaruh kualitas laporan keuangan dalam memediasi hubungan keragaman gender dewan direksi dan dewan komisaris dengan nilai perusahaan.
10. Menguji pengaruh kualitas laporan keuangan dalam memediasi hubungan keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan komisaris dengan nilai perusahaan.

1.4 Manfaat penelitian

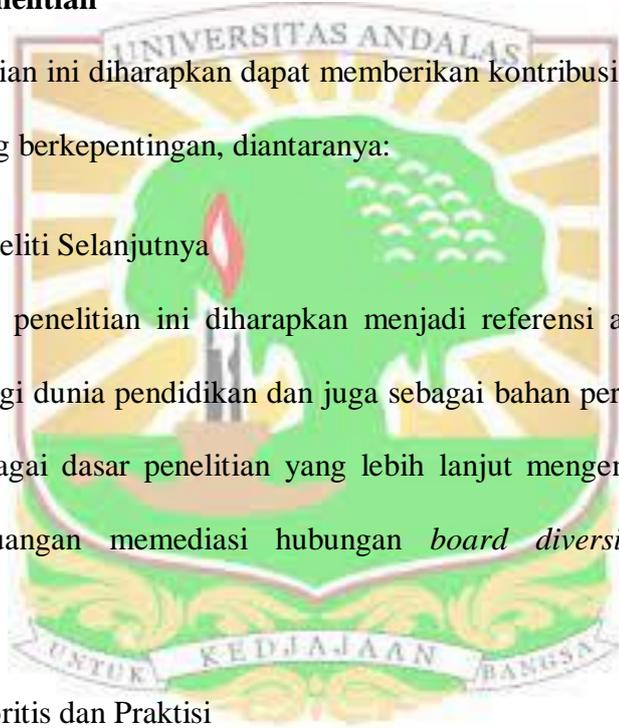
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi ataupun informasi tambahan bagi dunia pendidikan dan juga sebagai bahan pertimbangan, acuan maupun sebagai dasar penelitian yang lebih lanjut mengenai peran kualitas laporan keuangan memediasi hubungan *board diversity* dengan nilai perusahaan.

2. Bagi Teoritis dan Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan informasi yang dapat membantu entitas untuk mengungkapkan lebih banyak informasi dan menambah wawasan serta memberikan gambaran mengenai peran kualitas laporan keuangan memediasi hubungan *board diversity* dengan nilai perusahaan. Dan juga hasil penelitian ini dapat meningkatkan upaya dalam peningkatan nilai perusahaan.



1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian yang menguraikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
2. Bab kedua merupakan landasan teoritis yang melingkupi penelitian ini.
3. Bab ketiga menjelaskan metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan metode pengumpulan data, operasional variabel dan pengukurannya, dan metode analisis data.
4. Bab keempat membahas hasil analisa data yang menjadi objek penelitian yang terdiri dari pengumpulan data dan analisa data yang telah dikumpulkan serta pembahasan yang mendalam atas hasil penelitian.
5. Bab kelima merupakan bagian terakhir penelitian ini yang berisikan kesimpulan dari analisa yang terdapat dari bab-bab sebelumnya disertai dengan saran-saran dari penulisan, serta keterbatasan dari penelitian.