

# BAB I

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Presiden Joko Widodo meresmikan rancangan akhir Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 yang disusun Kementerian PPN/Bappenas untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 pada tahun 2023. Salah satu sasaran visi dalam RPJPN ini adalah memaksimalkan pendapatan per kapita Indonesia. Pendapatan per kapita Indonesia diperkirakan akan menjadi negara dengan pendapatan per kapita terbesar ke-5 dunia di angka USD. 30.300 (Kementerian PPN/Bapennas, 2023). Menteri Bappenas Suharso mengungkapkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia dapat dicapai dengan fokus pada industri dalam negeri yang dapat memberikan peningkatan kontribusi PDB mencapai 30% (Bappenas, 2023).

Perkembangan industri di Indonesia mulai mengalami peningkatan pasca *covid-19* lalu (Kusumah, 2020). Indonesia giat membangkitkan pertumbuhan ekonomi di dunia industri dari berbagai sektor yang ada. Industri yang ada di Indonesia haruslah melakukan pengembangan industri yang mampu bersaing dengan negara maju lainnya agar dapat memenuhi tujuan RPJPN 2025-2045. Perusahaan melakukan pengembangan bisnis agar perusahaan bisa memenuhi tujuan perusahaan. Menurut (Wijayaningsih, 2021), tujuan jangka pendek perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan sebesar-besarnya. Sementara itu, tujuan jangka panjang perusahaan adalah memaksimalkan *firm value*. Perusahaan yang memiliki *firm value* yang baik akan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya (Debora, 2020).

*Firm value* dapat menginterpretasikan penilaian atau ukuran pertumbuhan suatu perusahaan melalui pengukuran, penilaian, dan penggambaran kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada masyarakat atau pemegang saham (Wulandari, 2018). Salah satu penilaian

perusahaan dapat dilihat dari cerminan harga suatu saham perusahaan di pasar modal. Jika harga saham suatu perusahaan tinggi, maka semakin tinggi juga *firm value* untuk prospek masa mendatang (Abbas, 2020). Maka dari itu, perusahaan yang memiliki *firm value* yang baik cenderung mampu meningkatkan kesejahteraan para pemegang saham untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Kesejahteraan pemegang saham yang terlihat dari harga saham tak lepas dari pengaruh manajemen puncak perusahaan. Manajemen puncak perusahaan di Indonesia terdiri atas direksi dan komisaris. Hal ini disebabkan karena Indonesia menganut sistem *two-tier* yang memisahkan antara peran dan tanggung jawab direksi dan komisaris (Dewi, 2017). Direksi memiliki peran sebagai pengelola langsung aktivitas dan kebijakan pada suatu perusahaan, sedangkan komisaris berfungsi untuk mengawasi direksi. Direksi secara wewenang lebih dekat dengan kebijakan perusahaan untuk memaksimalkan *firm value*.

Susunan direksi yang terdiri dari pria dan wanita sangat mempengaruhi setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Pria dan wanita bukan hanya dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya saja, melainkan juga dibedakan berdasarkan usia, pola pikir, dan latar belakang pendidikan (Reny, 2023). Proporsi wanita pada susunan direksi perusahaan di Indonesia masih tergolong sedikit apabila dibandingkan dengan negara lain (Faramita, 2016). Hal ini didukung dengan laporan yang diterbitkan oleh Global Gender Gap Report tahun 2023, Indonesia berada di peringkat 87 dari 146 negara lainnya (World Economic Forum, 2023).

Wanita pada dasarnya memiliki sifat yang konservatif atau cenderung menghindari risiko ketika mengambil suatu keputusan untuk strategi perusahaan (Felinda, 2019). Wanita juga dianggap lebih mengedepankan kejujuran kerja, profesional, dan transparan dalam bekerja. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Felinda (2019) yang menyatakan bahwa

adanya wanita dalam susunan direksi dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan karena wanita dapat berperan lebih aktif dalam menggunakan kekuasaan dan memiliki sudut pandang yang berbeda dibandingkan dengan pria. Wanita juga dapat meningkatkan pemahaman mengenai lingkungan bisnis perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Selain itu, (Gonçalves, 2022) juga menyatakan bahwa wanita dalam susunan direksi dapat meningkatkan nilai pasar perusahaan yang lebih tinggi.

Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Winasis, 2017), bahwa kehadiran wanita justru menimbulkan konflik antara pria dan wanita karena perbedaan pandangan terhadap suatu masalah. Adanya perbedaan pola pikir antara direksi wanita dan pria akan menimbulkan konflik internal sehingga diversitas direksi justru akan membuat *firm value* menjadi turun. Astuti (2017) juga menyatakan bahwasanya wanita cenderung kurang agresif dan kurang berani dalam mengambil risiko daripada direksi pria sehingga peran wanita saja tidak cukup mampu untuk meningkatkan *firm value*.

Perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya tentang hubungan langsung antara diversitas gender direksi terhadap *firm value*, peneliti menduga adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan tidak langsung antara diversitas gender direksi terhadap *firm value*. Diversitas gender merupakan salah satu komponen yang menyusun *sustainability performance* suatu perusahaan (Hidayah, 2023). *Sustainability performance* perusahaan disusun dalam tiga pilar yang disebut dengan *triple bottom line*, yaitu *planet*, *people*, dan *profit* (Bana, 2021). Perusahaan yang menerapkan prinsip *triple bottom line* tersebut adalah perusahaan yang tidak hanya fokus pada profit saja, melainkan perusahaan juga memperhatikan aspek sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa *sustainability*

*performance* dapat dijadikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana diversitas gender di direksi mempengaruhi *firm value*.

Kehadiran diversitas gender dalam susunan direksi perusahaan dapat meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan, terutama dengan adanya kehadiran wanita, karena wanita dianggap lebih peka terhadap lingkungan sosial perusahaan dibandingkan dengan laki-laki (Galletta, 2022). Dalam menjalankan *sustainability performance*, wanita dinilai lebih memperhatikan kebutuhan sosial sehingga akan tercipta lingkungan sekitar perusahaan yang lebih mendukung aktivitas perusahaan di masa mendatang. Wanita yang berada dalam susunan direksi perusahaan akan mendorong perusahaan untuk mengungkapkan informasi dalam meningkatkan kualitas pengetahuan dan kepercayaan para pemangku kepentingan (Liao, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Nadeem, 2020) membuktikan bahwa diversitas gender pada susunan perusahaan berpengaruh terhadap *sustainability performance* karena wanita dapat meningkatkan pengambilan keputusan dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

*Sustainability performance* merupakan salah satu aspek yang penting dalam konteks pengelolaan perusahaan, *sustainability performance* dapat berperan dalam meningkatkan *firm value*, yang berarti *sustainability performance* memiliki potensi untuk memperbaiki penilaian dan reputasi perusahaan di pasar. Ani (2021) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki *sustainability performance* yang bagus akan mendapatkan respon yang positif bagi para investor, sehingga *firm value* akan meningkat dengan peningkatan harga saham. *Sustainability performance* dapat dijadikan salah satu faktor dalam meningkatkan *firm value*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani (2021) dan Wardani (2020) *sustainability performance* memiliki pengaruh yang positif terhadap *firm value*.

Oleh karena itu, peneliti menduga bahwasanya peran *sustainability performance* dapat memediasi hubungan langsung antara diversitas gender direksi terhadap *firm value*. Berdasarkan penelitian terdahulu dan adanya *research gap* yang ada, maka pada penelitian ini penulis akan meneliti bagaimana pengaruh diversitas gender direksi pada suatu perusahaan terhadap *firm value* dengan *sustainability performance* sebagai variabel mediasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2021-2023.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam pertanyaan berikut:

1. Apakah diversitas gender direksi berpengaruh terhadap *firm value* pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2021-2023?
2. Apakah diversitas gender direksi berpengaruh terhadap *sustainability performance* pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2021-2023?
3. Apakah *sustainability performance* berpengaruh terhadap *firm value* pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2021-2023?
4. Apakah diversitas gender direksi berpengaruh terhadap *firm value* melalui *sustainability performance* sebagai variabel mediasi pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2021-2023?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, berikut adalah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh diversitas direksi terhadap *firm value* pada perusahaan yang terdaftar di BEI 2021-2023.
2. Untuk mengetahui pengaruh diversitas direksi terhadap *sustainability performance* pada perusahaan yang terdaftar di BEI 2021-2023.
3. Untuk mengetahui pengaruh *sustainability performance* terhadap *firm value* pada perusahaan yang terdaftar di BEI 2021-2023.
4. Untuk mengetahui pengaruh diversitas gender direksi berpengaruh terhadap *firm value* melalui *sustainability performance* sebagai variabel mediasi pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2021-2023.

## **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber referensi dalam menambah ilmu pengetahuan tentang diversitas gender pada direksi, *sustainability performance*, dan *firm value*.
2. Bagi para peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi baik untuk melakukan pengembangan teori yang sudah ada maupun untuk mengembangkan teori dan variabel baru.
3. Bagi para praktisi dan perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan evaluasi terhadap proporsi direksi dalam suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan keberlangsungan usaha.