

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dinamika globalisasi dan persaingan bisnis di Indonesia mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Aurelia & Setijaningsih, 2020). Tujuan perusahaan adalah memaksimalkan nilai perusahaan karena merupakan kekayaan dari pemegang sahamnya (Gitman & Zutter, 2012). Nilai perusahaan didefinisikan sebagai nilai keseluruhan entitas bisnis yang dihitung berdasarkan total nilai pasar dari ekuitas, utang, dan klaim-klaim lainnya yang dimiliki terhadap perusahaan (Brigham & Ehrhardt, 2017). Nilai perusahaan merupakan konsep ekonomi yang mencerminkan nilai pasar, dengan mempertimbangkan tuntutan pemegang saham dan kreditur (Habakkuk et al., 2023).

Nilai perusahaan sangat penting bagi investor karena mencerminkan potensi laba yang tinggi dan keamanan investasi (Inggrida et al., 2023). Perusahaan dengan nilai yang tinggi cenderung memiliki likuiditas saham yang baik, risiko yang rendah, serta akses yang lebih mudah terhadap pembiayaan, yang pada akhirnya memberikan jaminan pengembalian modal dan peluang keuntungan lebih besar melalui dividen atau kenaikan harga saham. Nilai perusahaan juga dapat dilihat dari harga sahamnya, sehingga investor sering menggunakan nilai perusahaan sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat keberhasilan perusahaan (Nurfaindah & Mudjijah, 2022). Dengan demikian, semakin tinggi nilai perusahaan, semakin besar return yang dapat dinikmati oleh investor (Abdallah & Desiyanti, 2023).

Nilai perusahaan penting bagi perusahaan karena mencerminkan kekuatan finansial, reputasi yang baik, serta kemampuan bersaing di pasar (Arliyati & Mahroji, 2023). Ini juga memberikan peluang untuk menarik investor baru, memudahkan ekspansi bisnis, serta menciptakan posisi negosiasi yang lebih kuat dengan mitra atau dalam strategi akuisisi, yang mendorong pertumbuhan jangka panjang (Solihatun et al., 2023). Nilai perusahaan merupakan salah satu indikator penting bagi para pemangku kepentingan, seperti investor dan pemegang saham, karena mencerminkan kinerja dan potensi keuntungan suatu perusahaan di masa depan. Agar sahamnya tetap eksis dan diminati investor, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan nilai perusahaan (Ha & Minh, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan sangat beragam. Koller et al (2008) menyatakan bahwa faktor kinerja keuangan yang menyoroti struktur modal, kebijakan dividen, pengelolaan utang, dan rasio keuangan yang relevan dalam menciptakan dan mempertahankan nilai perusahaan. Kemudian, faktor kinerja operasional yang meliputi efisiensi operasional, pertumbuhan pendapatan, dan profitabilitas yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai melalui aktivitas bisnis inti. Selanjutnya faktor manajemen dan tata kelola perusahaan yang mencakup kualitas manajemen, struktur dewan direksi, dan mekanisme tata kelola yang memengaruhi pengambilan keputusan strategis. Dan faktor eksternal lain seperti kondisi pasar, regulasi, dan faktor makroekonomi yang berada di luar kendali langsung perusahaan.

Aset merupakan komponen dasar dalam membangun nilai perusahaan dan mengurangi risiko (Habakkuk et al., 2023). Aset menyediakan sumber daya utama yang memungkinkan operasional perusahaan berjalan lancar. A. Putri & Asyik

(2019) aset dibedakan menjadi dua kategori yaitu aset tidak lancar (tetap) dan aset lancar. Perusahaan dengan stabilitas keuangan dan pengelolaan optimal aset tetap maupun aset lancar yang efisien dapat meningkatkan return, mendukung operasional, mendorong penjualan, serta berkontribusi pada pertumbuhan nilai perusahaan (Hertina et al., 2020; Rinaldy et al., 2023). Berdasarkan teori agensi, dewan direksi dengan ukuran yang optimal dan keberagaman gender yang baik dapat menciptakan struktur pengambilan keputusan yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan nilai perusahaan (Mubeen et al., 2021; Pham & Pham, 2020).

Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah perusahaan manufaktur besar di Indonesia menghadapi kesulitan keuangan yang mengarah pada kebangkrutan. (CNBC Indonesia) PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) pada tahun 2023, Sebagai produsen tekstil terbesar, Sritex mengalami masalah likuiditas yang parah akibat tingginya utang dan ketidakseimbangan antara aset tetap yang besar dengan modal kerja yang terbatas, sehingga menurunkan fleksibilitas keuangan perusahaan. Kemudian, PT Bintang Abadi Textile Tbk (SBAT) mengalami ketidakpastian atas kelangsungan usaha perseroan, sehingga BEI melakukan penghentian sementara perdagangan SBAT di seluruh pasar pada tanggal 18 September 2024. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pengelolaan perusahaan yang mencakup faktor keuangan maupun faktor non-keuangan demi menjaga stabilitas keuangan dan kelangsungan operasional perusahaan manufaktur di tengah tantangan industri yang semakin kompleks.

Struktur aset dianggap lebih praktis secara universal karena aset merupakan hal mendasar dalam membangun nilai perusahaan dan meminimalkan resiko (Xu &

Xu, 2013). Struktur aset menghitung perbandingan jumlah aset tetap dengan total aset yang dimiliki oleh perusahaan (Nurfaindah & Mudjijah, 2022). Aset tetap yang berhubungan dengan produksi, seperti mesin, pabrik, dan peralatan jangka panjang pada perusahaan manufaktur, dapat meningkatkan laba perusahaan karena selain mendukung efisiensi dan produktivitas, aset ini memiliki umur lebih panjang dibandingkan aset lancar, sehingga memungkinkan perusahaan memfokuskan penggunaan dana pada kebutuhan jangka panjang (Apriyanti et al., 2021). Investasi pada aset tetap yang tepat dan efisien dapat meningkatkan pendapatan, keuntungan serta return sehingga berkontribusi positif terhadap pertumbuhan nilai perusahaan (Farizki et al., 2021; Santoso & Willim, 2022). Struktur aset memengaruhi nilai perusahaan melalui pendanaan dan penghindaran *leverage* keuangan, sementara proporsi aset yang efisien mendukung kapasitas operasional, efisiensi ekonomi, serta optimalisasi sumber daya, sehingga meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan (Al-Slehat, 2020; Peijie, 2023).

*Working capital turnover* atau perputaran modal kerja merupakan modal kerja atau aset yang berada dalam kendali perusahaan dan tidak bergantung pada faktor makroekonomi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan ekonomi dengan mudah dan meningkatkan nilai tambah ekonominya (Wasiuzzaman, 2015). Modal kerja dapat diidentifikasi sebagai keseimbangan antara aset lancar dan kewajiban lancar (Arachchi et al., 2018). *Working capital turnover* menjadi salah satu rasio dalam mengukur atau menilai tingkat efisiensi modal kerja selama periode tertentu. Semakin cepat perputaran modal kerja maka semakin cepat modal yang ditanamkan pada usaha tersebut kembali dalam bentuk laba dari penjualan sehingga meningkatkan nilai

perusahaan dan membantu meningkatkan kekayaan pemegang saham (Arachchi et al., 2018; Rinaldy et al., 2023).

Perusahaan dengan total aset besar dan perputaran modal kerja yang cepat dapat menarik investor, meningkatkan permintaan saham, profitabilitas, serta daya tarik di pasar, karena pengelolaan modal kerja yang efektif memungkinkan investasi kembali dan pengembalian modal yang cepat, sehingga berdampak positif pada nilai perusahaan (Arisliani & Suwaarti, 2024; Octaviana & Kurnia, 2022; Telaumbanua et al., 2021). Modal kerja yang tidak berputar dengan cepat membuat perusahaan membutuhkan waktu lama untuk mengubah persediaan menjadi penjualan atau piutang menjadi kas, ketidakefisienan operasional dapat mengurangi arus kas dan meningkatkan kebutuhan pembiayaan eksternal, sehingga menurunkan profit yang kemudian menurunkan nilai perusahaan (Shabbir, 2018).

Kegagalan perusahaan dimasalalu telah menggarisbawahi tidak hanya dari faktor kinerja keuangan saja namun perlunya praktik tata kelola perusahaan yang lebih baik dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan yang efektif untuk menciptakan keberlanjutan dan meningkatkan nilai perusahaan (Arora, 2020). Ukuran dewan direksi diakui sebagai salah satu mekanisme tata kelola perusahaan yang paling penting. Semakin banyak anggota dewan direksi yang dimiliki perusahaan, semakin besar pula ukuran dewan direksinya (Tarighi et al., 2023). Dewan direksi perusahaan yang lebih besar memiliki kapasitas, keahlian, pengetahuan dan keberagaman keterampilan yang relatif lebih besar untuk memantau manajer (Doku et al., 2023).

Peraturan OJK No. 33 tahun 2014 mewajibkan setiap perusahaan memiliki setidaknya 2 anggota dewan direksi, tetapi tidak ada batas ukuran dewan direksi tertentu yang direkomendasikan. Dewan direksi yang lebih besar mampu mewakili berbagai kepentingan pemangku kepentingan dengan lebih baik. Hal ini dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat, meningkatkan reputasi perusahaan, dan pada akhirnya mendorong peningkatan nilai perusahaan (Bukari et al., 2024). Dewan yang lebih besar lebih siap untuk melaksanakan tata kelola perusahaan yang lebih efektif, mengingat kapasitas mereka untuk mewakili kepentingan berbagai pemangku kepentingan dan memastikan perlindungan hak-hak pemegang saham sehingga adanya keseimbangan informasi yang lebih banyak dan pengambilan keputusan yang lebih efektif (Aggarwal et al., 2019; Lakatos, 2020).

Keberagaman gender dalam jajaran direksi perusahaan telah menarik perhatian dikalangan akademisi karena dampaknya yang signifikan terhadap kinerja dan nilai perusahaan yang relevan bagi pemangku kepentingan, termasuk pembuat kebijakan dan praktisi (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019; EmadEldeen et al., 2021). Penelitian sebelumnya menggunakan berbagai teori psikologis, budaya dan sosial untuk mendukung implikasi keberagaman gender terhadap nilai perusahaan (Eliwa et al., 2023). Para pendukung berargumen bahwa direksi perusahaan dengan proporsisi anggota perempuan yang lebih tinggi kurang bersedia untuk mematuhi gagasan pemikiran yang memprioritaskan sikap dan tindakan yang objektif dan berorientasi pada kinerja yang dapat mengurangi legitimasi yang dirasakan (Aladwey & Alsudays, 2023). Disisi lain, para pendukung berargumen kesetaraan gender dalam organisasi dapat membuka

peluang bagi perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan, sehingga mengatasi berbagai hambatan yang selama ini menghalangi mereka (Jagirani et al., 2023). Keberagaman gender dalam dewan direksi tidak hanya penting dari sudut pandang moral, tetapi juga memberikan manfaat ekonomi karena kontribusi unik yang dapat diberikan perempuan dalam meningkatkan nilai perusahaan (Anh & Khanh, 2017).

Dalam literatur terkini, banyak akademisi menekankan hubungan antara keberagaman gender dewan direksi dan nilai perusahaan. Sebagian besar studi tentang keberagaman gender dewan direksi dan nilai perusahaan didasarkan pada ekonomi maju. Tinjauan sistimatis terkini oleh Laique et al (2023) menggunakan 89 studi dari tahun 1996 hingga 2022 menunjukkan bahwa 66% studi tersebut membahas perspektif pasar maju, 29% membahas ekonomi berkembang, dari 5% sisanya membahas perspektif global. Studi tersebut juga menemukan bahwa studi terbaru setelah tahun 2015 menunjukkan 44% studi mengenai hubungan keberagaman gender dengan kinerja di ekonomi berkembang. Dengan demikian, informasi tersebut menunjukkan minat yang semakin besar untuk meneliti hubungan antara keberagaman dan kinerja di ekonomi berkembang dalam beberapa tahun terakhir (Majumder et al., 2024).

Pengelolaan struktur aset, *working capital turnover*, *board size* dan keberagaman gender dalam perusahaan manufaktur bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mengoptimalkan operasionalnya dan mencapai nilai perusahaan yang maksimal dalam jangka panjang (Bukari et al., 2024; Shabbir, 2018). Perusahaan yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, eksposur risiko yang lebih rendah,

dan kemampuan lebih besar untuk mengakses pasar modal (Ramadhani et al., 2021). Selain itu, pengelolaan yang baik terhadap struktur aset, modal kerja dan tata kelola perusahaan berperan dalam meningkatkan stabilitas keuangan perusahaan serta memperkuat hubungan dengan investor (Octaviana & Kurnia, 2022; Peijie, 2023). Implementasi pengelolaan yang optimal pada faktor-faktor ini juga membantu perusahaan untuk mengurangi risiko yang terkait dengan operasional dan meningkatkan daya saing dalam industri manufaktur (Bukari et al., 2024; Zakaria & Sonjaya, 2023).

Di sisi lain, perusahaan manufaktur menghadapi sejumlah tantangan dalam mengelola struktur aset, perputaran modal kerja, *board size* dan keberagaman gender yang berpengaruh pada nilai perusahaan. Tantangan pertama adalah kompleksitas dalam pengelolaan struktur aset, terutama dalam memaksimalkan efisiensi aset tetap yang memiliki biaya perawatan tinggi dan umur ekonomis panjang (Endartono et al., 2022; Harsono & Susanto, 2023; Peijie, 2023). Tantangan kedua adalah rendahnya perputaran modal kerja, yang dapat menghambat likuiditas perusahaan dan mengurangi fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan operasional (Arisliani & Suwaarti, 2024; Aseng & Pandeirot, 2023; Shabbir, 2018). Ukuran dewan direksi yang tidak seimbang sering kali memunculkan tantangan dalam pengawasan dan koordinasi, yang dapat berdampak negatif pada efektivitas pengambilan keputusan strategis perusahaan, sebagaimana dijelaskan dalam teori agensi (Al-Shaer et al., 2024; Nguyen & Dao, 2022). Selanjutnya, rendahnya keberagaman gender dalam jajaran manajemen, yang sering kali mengurangi peluang untuk mendapatkan perspektif yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan strategis (Khunkaew et al., 2023; Zhang, 2020).

Perusahaan manufaktur memerlukan strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan, baik dari aspek keuangan maupun non-keuangan, guna meningkatkan nilai perusahaan secara berkelanjutan (Bukari et al., 2024).

Penelitian terdahulu yang mengeksplorasi pengaruh struktur aset, *working capital turnover*, *board size* dan keberagaman gender terhadap nilai perusahaan terus berkembang. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menguji pengaruh struktur aset, perputaran modal kerja, *board size*, keberagaman gender dan nilai perusahaan yaitu (Al-Slehat, 2020; Nurfaindah & Mudjijah, 2022; Peijie, 2023; Santoso & Willim, 2022), Mereka memperoleh bukti empiris bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara struktur aset terhadap nilai perusahaan non-keuangan. Sebaliknya, hasil penelitian (Dzikriyah & Sulistyawaty, 2020; Endartono et al., 2022; Habakkuk et al., 2023), memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara struktur aset dengan nilai perusahaan non-keuangan. Penelitian (Arisliani & Suwaarti, 2024; Octaviana & Kurnia, 2022; Rinaldy et al., 2023; Shabbir, 2018) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *working capital turnover* terhadap nilai perusahaan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Roza & Mashuri, 2023; Telaumbanua et al., 2021; Yanuarti & Heniwati, 2022), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh *working capital turnover* terhadap nilai perusahaan non-keuangan. Penelitian sebelumnya oleh (Al-Shaer et al., 2024; Lakatos, 2020; Le et al., 2023; Tarighi et al., 2023), *board size* berdampak positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian (Aladwey & Alsudays, 2023; Arora, 2020; El-Chaarani et al., 2022), memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *board size* dengan nilai perusahaan.

Penelitian (Aggarwal et al., 2019; Aladwey & Alsudays, 2023; Brahma et al., 2021; Majumder et al., 2024), keberagaman gender memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Anh & Khanh, 2017; Diedra & Agustina, 2021; EmadEldeen et al., 2021; Khunkaew et al., 2023), memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh negatif antara keberagaman gender terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat dilihat bahwa struktur aset, pengelolaan modal kerja, ukuran dewan direksi, dan keberagaman gender berfungsi sebagai faktor penting yang mempengaruhi nilai perusahaan dan sekaligus mencerminkan citra perusahaan di mata publik dan investor. Faktor-faktor ini mencerminkan bagaimana persepsi investor terhadap struktur internal perusahaan dan kebijakan yang diambil dapat berdampak pada nilai perusahaan itu sendiri. Penelitian ini berfokus pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2019-2023, yang mewakili konteks ekonomi negara berkembang di Asia Tenggara. Sementara penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan telah banyak dilakukan di negara maju, riset dalam negara berkembang masih relatif terbatas, menjadikan wilayah ini relevan untuk studi lebih lanjut mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini dimotivasi oleh ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh struktur aset, *working capital turnover*, *board size* dan keberagaman gender terhadap nilai perusahaan dalam konteks industri manufaktur di Indonesia. Meskipun hubungan antara

masing-masing variabel dengan nilai perusahaan telah banyak dibahas dalam literatur negara maju, kombinasi variabel keuangan dan variabel non keuangan secara bersamaan belum terlihat pada penelitian sebelumnya, khususnya dalam negara berkembang yaitu sektor manufaktur di Indonesia (Bukari et al., 2024). Pengetahuan tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan nilai perusahaan telah banyak dibahas dalam literatur. Namun, masih terdapat kesenjangan signifikan terkait pengaruh, seperti struktur aset dan efisiensi modal kerja, telah terakumulasi dengan baik di bidang manajemen keuangan. Di sisi lain, pengaruh komponen struktur aset dan perputaran modal kerja terhadap nilai perusahaan di industri manufaktur, khususnya di Indonesia, masih perlu diteliti lebih lanjut (Peijie, 2023). Selain itu, *board size* dan keberagaman gender juga semakin diminati untuk diteliti, terutama dalam konteks pengaruhnya terhadap keputusan-keputusan strategis dan nilai perusahaan (Bukari et al., 2024). *Board size* yang lebih besar dan keberagaman gender di dewan direksi diyakini dapat membawa perspektif yang lebih luas dalam pengambilan keputusan, yang berpotensi berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan. Kesenjangan ini menjadi penting untuk diteliti mengingat banyak perusahaan yang berusaha untuk mengoptimalkan struktur aset dan efisiensi modal kerja guna meningkatkan nilai perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan wawasan baru mengenai determinan nilai perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada *agency theory* dan *signaling theory*. *Agency theory* menjelaskan adanya potensi konflik kepentingan antara manajer (agent) dan pemegang saham (principal), di mana terjadi antara manajer dan pemegang saham,

dengan sumber utama berupa perbedaan kepentingan dalam pengelolaan perusahaan. (Jensen & Meckling, 1976). Melalui mekanisme pengawasan dan pengambilan keputusan yang lebih efektif dapat mengurangi konflik kepentingan tersebut (El Abiad et al., 2024; Israel et al., 2018). Sementara itu, *signaling theory* menjelaskan bahwa keputusan-keputusan yang diambil oleh perusahaan, seperti kebijakan terkait struktur modal dan kinerja operasional, berfungsi sebagai sinyal kepada pasar mengenai nilai perusahaan (Nguyen & Dao, 2022). Adanya *leverage* dan usia perusahaan sebagai variabel kontrol untuk memastikan bahwa pengaruh tersebut tidak terdistorsi oleh perbedaan dalam ukuran dan struktur pembiayaan perusahaan (Jagirani et al., 2023).

Penelitian ini berfokus pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2019-2023. Pemilihan sektor manufaktur didasarkan pada pertimbangan bahwa industri ini memiliki karakteristik yang khas dalam hal struktur aset dan efisiensi modal kerja, yang dapat memengaruhi nilai perusahaan. Sektor ini juga penting untuk dianalisis karena kontribusinya yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia (Bukari et al., 2024; Peijie, 2023).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis sampaikan, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

- 1a. Apakah struktur aset berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?

- 1b. Apakah struktur aset berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?
- 2a. Apakah *working capital turnover* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?
- 2b. Apakah *working capital turnover* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?
- 3a. Apakah *board size* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?
- 3b. Apakah *board size* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?
- 4a. Apakah keberagaman gender berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?
- 4b. Apakah keberagaman gender berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1a. Memberikan bukti empiris pengaruh struktur aset berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?
- 1b. Memberikan bukti empiris pengaruh struktur aset berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?
- 2a. Memberikan bukti empiris pengaruh *working capital turnover* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?

- 2b. Memberikan bukti empiris pengaruh *working capital turnover* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?
- 3a. Memberikan bukti empiris pengaruh *board size* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?
- 3b. Memberikan bukti empiris pengaruh *board size* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?
- 4a. Memberikan bukti empiris pengaruh keberagaman gender berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (*Price to Book Value*)?
- 4b. Memberikan bukti empiris pengaruh keberagaman gender berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q)?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

penelitian ini bagi penulis adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor keuangan dan faktor non keuangan seperti struktur aset, perputaran modal kerja, *board size* dan keberagaman gender terhadap nilai perusahaan di sektor manufaktur. Penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai peran variabel kontrol seperti *leverage* dan usia perusahaan dalam mempengaruhi nilai perusahaan. Selain itu, hasil penelitian dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam menerapkan *signaling theory* dan *agency theory*, serta memperkaya keterampilan analisis data menggunakan Eviews Penelitian ini akan memperkaya pengetahuan penulis mengenai dinamika perusahaan

publik, serta memberikan wawasan yang berguna untuk penelitian lebih lanjut di bidang keuangan dan manajemen.

2. Bagi Akademisi dan peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh struktur aset, perputaran modal kerja, *board size* dan keberagaman gender terhadap nilai perusahaan di sektor manufaktur. Temuan dan metodologi yang diperoleh diharapkan dapat menjadi referensi serta memberikan inspirasi dan arahan untuk penelitian selanjutnya dalam konteks pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan baik dari faktor keuangan maupun non keuangan.

3. Bagi Perusahaan dan Investor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada manajer dan pemangku kepentingan mengenai pengaruh struktur aset, perputaran modal kerja, *board size* dan keberagaman gender terhadap nilai perusahaan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam merancang strategi dan pengambilan keputusan yang lebih tepat, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini juga diharapkan memberikan pandangan kepada investor mengenai pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi nilai perusahaan, khususnya pada sektor manufaktur. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dampak struktur aset, perputaran modal kerja, *board size*, dan keberagaman gender investor dapat mengevaluasi perusahaan yang menunjukkan potensi pertumbuhan yang lebih baik, sehingga dapat

mengurangi risiko investasi dan membuat keputusan yang lebih terinformasi.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini menggunakan format penulisan yang terdiri dari lima bagian utama. Bagian pertama adalah pendahuluan, yang meliputi penjelasan tentang latar belakang, perumusan masalah terkait topik penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta tata cara penulisan. Bagian kedua adalah landasan teoritis, yang membahas teori dan konsep dasar yang terkait dengan permasalahan penelitian, hasil penelitian sebelumnya, dan arah pengembangan hipotesis. Bagian ketiga adalah metodologi penelitian yang mencakup rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, metode analisis data, serta prosedur pengujian hipotesis. Bagian keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan, yang merinci deskripsi data, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian. Terakhir, bagian kelima adalah penutup, yang mencakup kesimpulan, keterbatasan dan saran, serta implikasi dan rekomendasi penelitian.