

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan, sedangkan tujuan bisnisnya adalah untuk memberikan nilai dan insentif bagi para pemegang saham (Mohammed, et al. 2003). Seluruh perusahaan juga berusaha untuk beroperasi lebih baik dan efisien untuk mencapai laba yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Dengan adanya perencanaan yang matang dan pengelolaan organisasi yang baik maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan dan lebih unggul dalam menghadapi persaingan bisnis.

Mencapai keuntungan yang maksimal atau memperoleh laba sebanyak-banyaknya agar perusahaan dapat berkembang dan memperoleh keberlangsungan hidup yang lama dan memakmurkan para pemegang saham itu merupakan beberapa tujuan perusahaan didirikan. Dengan memakmurkan para pemegang saham, maka mereka akan betah untuk menanamkan modal mereka ke perusahaan kita dan berharap perusahaan akan jauh lebih baik ke depannya. Tujuan perusahaan akan berhasil dicapai jika manajer mampu membuat keputusan dengan mempertimbangkan stakeholder dan jika telah mencapai tujuan tersebut, maka akan meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang (Basuki dan Sianipar 2012).

Pada era teknologi yang modern pada saat ini, pekerjaan manusia akan di permudah tetapi juga akan mengakibatkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu para pelaku usaha diharapkan mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mampu melayani pelanggan maupun stakeholder dengan baik. Investor yang menanamkan modalnya pada suatu perusahaan merupakan salah satu cara perusahaan untuk bertahan di dunia bisnis. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Semakin tingginya nilai perusahaan maka

akan diikuti dengan tingginya kesejahteraan pemegang saham (Brigham, dan Gapenski 1996).

Nilai perusahaan bersifat positif dalam arti menguntungkan dan memudahkan pihak yang memperolehnya untuk memenuhi kepentingan-kepentingannya yang berkaitan dengan nilai tersebut. Sebaliknya, nilai merupakan sesuatu yang tidak diharapkan apabila nilai tersebut bersifat negatif dalam arti merugikan atau menyulitkan pihak yang memperolehnya untuk mempengaruhi kepentingan pihak tersebut sehingga nilai tersebut di jauhi (Tika, 2012:40). Nilai perusahaan biasanya diukur dari beberapa aspek salah satunya adalah harga pasar saham perusahaan, karena harga pasar saham perusahaan memperlihatkan penilaian investor atas keseluruhan ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan.

Keinginan suatu perusahaan adalah memperoleh nilai perusahaan yang tinggi. Dengan tingginya nilai perusahaan maka kemakmuran para pemegang saham juga tinggi. Perusahaan harus mampu memaksimalkan nilai perusahaan yang telah dimiliki untuk menarik minat kreditur maupun investor. Nilai perusahaan menggambarkan kondisi yang telah dicapai perusahaan sebagai wujud kepercayaan oleh pemberi dana terhadap perusahaan selama beberapa periode. Dengan terus meningkatnya harga saham, maka akan mampu menggambarkan peningkatan kemakmuran bagi pemegang saham (Lesmana dan Sukartha 2017).

Jajaran eksekutif yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional perusahaan adalah Chief Executive Officer (CEO). Para CEO diharapkan mampu menentukan kebijakan, membuat keputusan dan perencanaan yang baik untuk perusahaan di masa sekarang maupun masa yang akan datang. Keputusan investasi dari investor juga dipengaruhi oleh seorang CEO (Cetro, Holmes dan Holcomb 2007). Investor akan bersedia membeli saham perusahaan dengan harga tinggi bila investor yakin terhadap kepemimpinan CEO, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari penjualan saham yang dapat menguntungkan perusahaan.

Agar bisa memenangkan persaingan di dunia bisnis, dibutuhkan manajemen yang kokoh (Lindrianasari dan Hartono 2012). Menurut (Lindriani dan Hartono 2009) jika kinerja perusahaan mengalami penurunan, perlu adanya pertimbangan untuk melakukan pergantian CEO yang diharapkan dapat

memberikan dampak kinerja untuk masa datang perusahaan. Pergantian CEO merupakan suatu sinyal yang diberikan oleh perusahaan bahwa akan ada terdapat perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan cara menerapkan peraturan dan prosedur baru, serta perubahan kebijakan yang ditetapkan oleh CEO baru yang diharapkan meningkatkan kinerja perusahaan kedepannya (Setiawan 2007). Jika CEO salah dalam mengambil keputusan bisnis, maka akan mempengaruhi kondisi perusahaan yang mengakibatkan para investor menjadi ragu atau tidak mau untuk menanamkan sahamnya di perusahaan. Jika terjadi hal demikian, maka nilai perusahaan menjadi turun karena ketidakpercayaan para investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan.

Tujuan perusahaan akan dicapai jika tata kelola perusahaan berjalan dengan baik, lancar, memberikan arahan dan dorongan kepada dewan dan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Meier 2005). Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu bagian dari prestasi direktur utama atau Chief Executive Officer pada perusahaan tersebut.

Setiap tugas operasional perusahaan atau tindakan yang di perlukan yang berhubungan dengan bisnis itu merupakan tanggung jawab seorang CEO . Perusahaan biasanya memiliki kendala atau masalah. Kendala atau masalah tersebut diharapkan dapat di selesaikan oleh CEO yang merupakan tanggung jawab dia. CEO dituntut untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

CEO laki-laki ataupun perempuan dalam perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membuat keputusan dimana akan mempengaruhi nilai perusahaan. Gender adalah sebuah konsep yang memandang perbedaan antara pria dan wanita dari sudut non biologis misalnya dari aspek sosial, budaya, dan perilaku (Mutmainah 2007). Perbedaan gender sering kali menjadi tolak ukur dalam menentukan seorang pemimpin untuk mengendalikan suatu perusahaan. Pandangan terhadap gender seringkali mempengaruhi seseorang mengenai bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan dalam bertindak (Eagly dan Karau 2002). (Adam, 2004) menyatakan bahwa jika perusahaan mempunyai diversitas dewan yang beragam, dapat meningkatkan efektifitas perusahaan

dibandingkan dengan dewan yang homogen. Pria digambarkan sebagai yang mempunyai kompetensi yang tinggi, sementara wanita dinilai lebih tinggi dalam sifat yang mencerminkan kehangatan atau ekspresivitas berdasarkan pemikiran tradisional. Secara khusus, pemikiran gender tradisional menggambarkan pria sebagai orang yang berprestasi efektif, kompeten, kuat, aktif, stabil secara emosional, mandiri, dan rasional, sementara perempuan pada umumnya kurang memiliki sifat tersebut (Becker 2002).

Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi perusahaan merupakan salah satu ukuran diversitas dewan yang paling sering diteliti. Beberapa peneliti (Carter, 2007; Ararat, 2010; Rivers, 2010) menemukan pengaruh positif dari keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi terhadap nilai perusahaan. Diungkapkan pula oleh Dominguez, (2012) bahwa keberadaan wanita harus seimbang atau sedikit lebih tinggi dalam dewan perusahaan. Pada zaman sekarang ini variasi gender dewan direksi semakin beragam dan berkembang di perusahaan ditandai dengan lebih banyaknya jumlah wanita yang berperan dalam perusahaan dengan latar belakang etnis, suku, dan gaya hidup yang berbeda-beda (Langdon 2002). Rose (2007) mengungkapkan bahwa peningkatan keinginan wanita pada untuk berperan sebagai anggota dewan meningkat secara signifikan. Wanita juga memiliki etos kerja yang baik dan meningkatnya jumlah wanita untuk mengejar jenjang karir (Omar dan Davidson, 2001). Oleh karena itu keanggotaan dewan tidak selalu dikuasai oleh pria, tetapi terdapat proporsi wanita. Alternatif terbaik dalam mengambil keputusan terletak pada keberagaman gender dalam dewan yang dipercaya mempengaruhi setiap kebijakan yang diambil dan akan memberikan manfaat kepada perusahaan (Krishan dan Parson 2008).

Penelitian yang menghubungkan masalah gender diversity eksekutif dan nilai perusahaan, yaitu pada penelitian yang di lakukan oleh Sahrul (2014), dimana dalam penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa komposisi dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Terkait dengan kesuksesan gender pria dan wanita, terdapat pendapat bahwa kesuksesan pria dianggap karena kemampuan dan keterampilan yang tinggi. Sementara itu, faktor keberuntungan menjadi kesuksesan wanita. Tetapi di sisi lain, sifat dasar dari wanita yaitu

memiliki sifat kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogiswari dan Badera (2019) dan Rismawati (2019) bahwa *gender diversity* berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Astuti (2017) diperoleh hasil bahwa proporsi wanita dalam jajaran dewan direksi ternyata tidak berpengaruh positif dengan nilai perusahaan. Diduga disebabkan karena wanita kurang menyukai risiko daripada pria, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria (Charness dan Gneezy 2004). Selain itu mungkin juga karena wanita yang aktif pada ruang publik, mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier sehingga peran tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja (Zulaikha, 2006).

Dalam organisasi, pria masih mendominasi dalam jajaran petinggi di organisasi. Padahal kemampuan dari wanita tidak dapat diremehkan juga. Kepemimpinan terdapat pada seorang yang mampu memimpin orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian. Pada dasarnya sebuah organisasi selalu dipimpin oleh seorang pria. Akan tetapi dengan perkembangan zaman saat ini, wanita pun mampu memimpin sebuah organisasi. Telah banyak sosok wanita hebat dan pintar yang menjadi pemimpin, baik itu sebagai presiden, direktur perusahaan, pemimpin organisasi dan sebagai pemimpin lainnya.

Selain itu, dalam hal *tax avoidance* (penghindaran pajak) juga memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Menurut (Prebble 2012) *tax avoidance* adalah tindakan mengambil keuntungan dengan memanfaatkan kelemahan hukum yang ada untuk mengecilkan pajak yang ditanggung. Sedangkan menurut Zain (2008) *tax avoidance* adalah salah satu contoh *tax planning* yang dapat dilakukan melalui proses pengelolaan laba untuk mengurangi pengenaan pajak yang tidak diinginkan perusahaan. Walaupun *tax avoidance* membuat penerimaan negara berkurang, pemerintah tidak dapat menjatuhkan sanksi karena secara hukum tidak ada aturan yang dilanggar. Penggunaan *tax avoidance* memiliki 2 sisi yaitu dari sisi perusahaan sah dilakukan tetapi tidak selalu diinginkan dari sisi pemerintah (Maharani dan Suardana 2014). Pernyataan bahwa eksekutif memegang peranan penting untuk menentukan skema penghindaran pajak perusahaan yang diperkuat

oleh penelitian yang dilakukan oleh Dyreng et al. (2008) dan Budiman (2012). Peranan eksekutif tidak hanya pada kemampuan untuk mampu menambah nilai perusahaan tetapi juga memiliki kecenderungan untuk mendukung penghindaran pajak. Penelitian yang menghubungkan antara tax avoidance dengan nilai perusahaan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Harventy (2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa variabel *tax avoidance* berpengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan, yang berarti bahwa semakin tinggi *tax avoidance* maka semakin rendah nilai perusahaan yang berarti bahwa semakin tinggi *tax avoidance* maka semakin rendah nilai perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Chen., (2013), dan Lestari dan Ningrum (2018) Tax avoidance berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Meningkatnya praktek *tax avoidance* pada perusahaan maka nilai perusahaan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan ulasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan membuktikan lebih lanjut mengenai pengaruh gender diversity eksekutif dan tax avoidance terhadap nilai perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan data perusahaan yang bergerak pada sektor property yang terdaftar di BEI pada tahun 2016 – 2018 . Tahun 2016 – 2018 dipilih karena menggambarkan kondisi terbaru yang ada di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga megadaptasi dari keterbatasan penelitian terdahului seperti penelitian yang dilakukan oleh Winasis dan Yuyetta (2017). Peneliti tersebut hanya berfokus pada perusahaan yang bergerak pada sektor pertambangan. Jadi pada penelitian ini, penulis juga tertarik untuk membahasnya pada sektor yang berbeda yaitu pada sektor property di Indonesia. Menurut Santoso (2009) industri properti dan real estate merupakan salah satu sektor yang memberikan sinyal jatuh atau sedang banggunya perekonomian suatu negara. Hal ini menandakan bahwa semakin banyak perusahaan yang bergerak dibidang sektor properti dan real estate menandakan bahwa semakin berkembangnya perekonomian di Indonesia. Di negara-negara maju dan berkembang, pembangunan dan bisnis properti dan real estate sedang mengalami pertumbuhan yang pesat, hal ini pun terjadi di Indonesia. Prospek bisnis properti Indonesia punya masa depan yang cerah lewat masuknya berbagai kerja sama antara

investor global dengan pengembang lokal (Bisnis.com, 2019). Pada situs Data Rumah.com mengatakan bahwa property index menunjukkan terjadi kenaikan indeks harga properti sebesar 5% pada kuartal I 2019 dibandingkan kuartal I 2018 (year-on-year). Kenaikan ini jauh lebih baik jika dibandingkan dengan kenaikan pada kuartal I 2018, yang hanya naik 1% dibandingkan kuartal I 2017. Melihat siklusnya, pada kuartal I 2020 akan mengalami kenaikan hingga 7-10% dibandingkan dengan kuartal I 2019. Sementara itu, suplai hunian pada kuartal I 2019 mengalami kenaikan sebesar 8% secara tahunan. Peningkatannya sedikit lebih kecil dibandingkan kenaikan pada tahun sebelumnya, di mana suplai property pada kuartal I 2018 mengalami kenaikan sebesar 10% dibandingkan kuartal I 2017. Namun secara umum, peningkatan suplai properti ini dapat dikatakan stabil.

Perkembangan pada sektor property dan real estate yang diikuti dengan persaingan ketat antar perusahaan lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang bertujuan mengoptimalkan nilai perusahaannya pada titik maksimum agar dapat mengundang investor untuk berinvestasi. Mabruroh (2016) menyatakan nilai perusahaan akan tercermin dari harga sahamnya. Jadi, nilai perusahaan harus ditingkatkan karena kemakmuran pemegang saham adalah tujuan dari perusahaan dan juga nilai perusahaan merupakan indikator penting bagi investor untuk memahami tingkat keberhasilan perusahaan yang ditunjukkan dengan harga saham sebelum memulai untuk berinvestasi. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang terkait dengan harga sahamnya (Sujoko dan Soebiantoro 2007). Berdasarkan uraian diatas mengenai perkembangan atau pertumbuhan ekonomi pada sektor property and real estate, maka peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian apakah kenaikan atau pertumbuhan tersebut yang meningkatkan nilai perusahaan juga di perngaruhi oleh gender diversity eksekutif dan tax avoidance terhadap nilai perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini menganalisis pengaruh gender diversity eksekutif dan tax avoidance terhadap nilai perusahaan studi kasus pada perusahaan property yang

terdaftar di BEI tahun 2016 -2018. Berikut ini adalah rumusan masalah yang di ajukan :

- 1) Apakah gender diversity eksekutif berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
- 2) Apakah gender diversity susunan eksekutif berpengaruh terhadap tax avoidance?
- 3) Apakah tax avoidance berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji secara empiris dan menganalisis apakah gender diversity eksekutif berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
2. Mengidentifikasi apakah tax avoidance berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
3. Mengidentifikasi apakah gender diversity susunan eksekutif berpengaruh terhadap tax avoidance.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari aspek teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang akuntansi khususnya tentang pengaruh gender diversity eksekutif, tax avoidance terhadap nilai perusahaan.

