

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri di Indonesia mengalami pasang surut dari tahun ke tahun. Pada Februari 2020 lalu, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat laju pertumbuhan produksi Industri Besar dan Sedang (IBS) mengalami penurunan. Penurunan produksi IBS secara terus menerus tentu akan mempengaruhi kontribusi manufaktur terhadap Produk Domesti Bruto (PDB) dan pertumbuhan sektor manufaktur itu sendiri (indonesiadevelopmentforum.com). Pada 2017, manufaktur memiliki kontribusi terhadap PDB sebesar 20,16%. Pada 2018, kontribusi manufaktur mengalami penyusutan hingga 19,86%. Pada 2019, kontribusi manufaktur kembali meningkat meskipun angka kenaikannya tipis di angka 19,9%. Penurunan tersebut seiring dengan penurunan pertumbuhan sektor manufaktur dari tahun 2017 hingga 2019. Pada 2017, BPS melaporkan tingkat pertumbuhan sektor manufaktur mencapai 4,29%. Pada tahun selanjutnya pertumbuhan sektor manufaktur mengalami penyusutan yang cukup ekstrem hingga 4,27% di tahun 2018 dan 3,85% di tahun 2019 (bisnis.com). Kendati demikian, pemerintah menargetkan pertumbuhan pada tahun 2020 lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya. Pemerintah meyakini kinerja manufaktur akan terus membaik hingga angka pertumbuhannya mencapai 5,3% atau lebih tinggi apabila harga gas untuk industri yang diharapkan tidak melebihi US \$6 per *Million Metric British Thermal Unit* (MMBTU) (kemenperin.go.id). Keyakinan ini pun terjawab pada Kuartal III-2020, dimana industri manufaktur akhirnya mencapai 5,25% (merdeka.com).

Pemerintah terus berupaya dalam menjadikan industri manufaktur di Indonesia sebagai motor dalam menggerakkan perekonomian nasional. Menjadi motor penggerak ekonomi nasional tentu tidak hanya mengandalkan upaya dari pemerintah saja. Perusahaan juga harus turut berperan dalam mewujudkannya. Era globalisasi ini menjadi momentum yang paling tepat

untuk perusahaan terus melakukan perbaikan dalam menjawab berbagai tantangan global. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan nilai perusahaannya dengan memanfaatkan keberhasilan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan tersebut. Adanya data dalam laporan keuangan tersebut dapat dijadikan pedoman dalam menilai kesesuaian antara laporan keuangan dengan tujuan pendirian perusahaan (Faudia Forma & Lailatul Amanah, 2018). Tujuan utama pendirian perusahaan merupakan salah bentuk dalam meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* maupun *shareholder* perusahaan melalui peningkatan nilai perusahaan. Menurut Ali Akbar Velayati (2018), nilai perusahaan begitu penting mengingat kemampuannya dalam mencerminkan kinerja perusahaan yang akan mempengaruhi persepsi dari seorang investor terhadap perusahaan tersebut. Semakin tinggi nilai perusahaan, maka tingkat keyakinan para investor terhadap kinerja dan prospek perusahaan tersebut juga tinggi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. Beberapa diantaranya adalah diversitas gender (*gender diversity*), struktur modal (*capital structure*), dan kebijakan dividen (*dividend policy*). Dalam suatu perusahaan akan ditemui tiga posisi tertinggi yang memiliki pengaruh besar dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan. Tiga posisi tertinggi tersebut disebut dengan *Top Management*. Berdasarkan UU No. 40 Ayat 1 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), organ perseroan atau *Top Management* terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Dalam pengambilan keputusan, *Top Management* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah diversitas gender (*gender diversity*).

Gender merupakan suatu perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang terjadi dari hasil konstruksi sosial budaya dan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Menurut Naomi Ellemers (2017), stereotip gender tidak hanya menggambarkan perbedaan khas antara pria dan wanita, tetapi juga menentukan perilaku apa dan

bagaimana yang seharusnya pria dan wanita lakukan dalam domain kehidupan yang berbeda. Masyarakat luas terbentuk oleh adanya budaya yang menyatakan bahwa laki-laki jauh lebih mampu melakukan pekerjaan-pekerjaan berat dibandingkan dengan perempuan. Hal inilah yang kemudian menimbulkan asumsi bahwa perempuan lebih lemah daripada laki-laki.

Hambrick dan Mason mengungkapkan dalam bukunya, *Upper Echelons: The Organization as A Reflection of Its Top Managers*, bahwa pengambilan keputusan dan suatu kinerja perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik manajerial (dalam Suherman, 2017). Menurut Carter et al., adanya heterogenitas dalam *Top Management* memberikan pertimbangan informasi yang lebih beragam dalam mengambil keputusan (dalam Syamsudin Syamsudin et al., 2017). Martinez & Oms (dalam Tatiana Aquino Almeida et al., 2019) juga berpendapat bahwa perempuan yang beroperasi dalam keputusan strategis dinilai masih dapat menggunakan mekanisme kontrol yang kuat dalam manajemen.

Berdasarkan penelitian Irfan Ullah et al. (2019), *Gender Diversity* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Peter Agyemang-Mintah & Hannu Schadewitz (2017), dan Syamsudin Syamsudin et al. (2017). Sebaliknya, Wendy Salim Saputra (2019), Setia Eka Winasis & Etna Nur Afri Yuyetta (2017), Eni Puji Astuti (2017), Erlinda Rismawati (2019), Julliana Dwi Handayani & Yunia Panjaitan (2019), dan Najah Widadil Yumna (2018), mengungkapkan bahwa *Gender Diversity* tidak memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Menurut kinerjanya, pendapatan perusahaan dapat diperoleh dari hutang dan ekuitas. Komposisi keduanya ini tergambar dalam struktur modal. Menurut Bambang Riyanto (dalam Cecilia Audrey Tunggal, 2018), struktur modal merupakan perbandingan pendanaan dalam suatu perusahaan yang bersifat jangka panjang yang ditunjukkan oleh perbandingan antara utang jangka panjang dengan modal sendiri (*longterm debt to equity ratio*). Pendanaan dalam suatu perusahaan dikatakan efisien apabila struktur modal yang dimilikinya optimal. Struktur modal yang optimal dinilai mampu

meningkatkan nilai perusahaan (Teddy Chandra et al., 2018). Struktur modal yang optimal diperoleh dari tingkat *financial leverage* tertentu. *Financial leverage* merupakan perbandingan antara penggunaan utang (modal asing) dengan modal sendiri dalam perusahaan. Menurut Brigham (dalam Muhammad Haekal Yunus et al., 2019), struktur modal yang optimal terjadi pada tingkat rasio utang yang lebih rendah dibandingkan dengan rasio *Earning per Share (EPS)* yang diharapkan. Penggunaan utang yang lebih tinggi dapat meningkatkan risiko yang ditanggung oleh pemegang saham.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusup Hari Subagya (2019), Slamet Mudjijah et al. (2019), Agus Dodi Hermawan (2018), dan Cecilia Audrey Tunggal (2018), struktur modal memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan beberapa penelitian lainnya mengungkapkan bahwa struktur modal tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Kang Li et al., 2017; Muhammad Haekal Yunus & Masdar Masud, 2019; Marista Oktaviani et al., 2019; dan Moch. Ridho Ghazali Rahman et al., 2020).

Tujuan utama para investor ialah meningkatkan kesejahteraan dengan mengharapkan return dalam bentuk dividen ataupun *capital gain*. Sedangkan perusahaan mengharapkan adanya pertumbuhan (*growth*) untuk dapat bertahan dan meningkatkan kesejahteraan para pemegang sahamnya. Sehingga dalam hal ini penting adanya kebijakan dividen untuk memenuhi harapan pemegang saham terhadap return tanpa menghambat pertumbuhan perusahaan (Yusup Hari Subagya, 2019). Kebijakan dividen berhubungan dengan penggunaan laba yang akan dibagikan kepada para pemegang saham atau menahan laba tersebut sebagai dana ekspansi atau investasi pada masa mendatang.

Pada suatu perusahaan, apabila dividen yang dibagikan berupa laba, hal ini akan menyebabkan menipisnya laba ditahan dan berkurangnya modal internal. Laba yang berhasil dipilih perusahaan untuk ditahan akan meningkatkan pembentukan modal internal. Namun pada umumnya, perusahaan akan membagikan dividen yang dimaksud berupa tunai. Menurut

Husnan (dalam Andriyani, 2017:5), kebijakan dividen ini merupakan salah satu komitmen dari perusahaan dalam membagikan sebagian laba bersih kepada para pemegang saham.

Menurut Andriyani (2017), Moch. Ridho Ghazali et al. (2020), Agus Dodi Hermawan (2018), dan Muhammad Haekal Yunus & Masdar Masud (2019), kebijakan dividen memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan Gatot Nazir Ahmad (2020), Yusup Hari Subagya (2019), Lidya Martha et al. (2018), dan Yulianto & Widyasasi (2020) mengungkapkan bahwa kebijakan dividen tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu memunculkan adanya *research gap* atau kesenjangan dalam penelitian. Fokus utama dalam penelitian ini yaitu untuk menguji apakah *gender diversity*, *capital structure*, dan *dividend policy* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Adanya penelitian ini diharapkan mampu mengisi *research gap* dari penelitian yang telah ada, sehingga hasil dari penelitian ini nantinya akan membantu pihak-pihak yang terkait dan membutuhkan adanya informasi.

B. Rumusan Masalah

Begitu banyak faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. Beberapa diantaranya seperti adanya Keberagaman Gender atau Diversitas Gender (*Gender Diversity*), Struktur Modal (*Capital Structure*), dan Kebijakan Dividen (*Dividend Policy*). Dari beberapa faktor tersebut maka terbentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Gender Diversity* memiliki pengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan?
2. Apakah *Capital Structure* memiliki pengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan?
3. Apakah *Dividend Policy* memiliki pengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui analisis pengaruh *Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan
2. Untuk mengetahui analisis pengaruh *Capital Structure* terhadap Nilai Perusahaan
3. Untuk mengetahui analisis pengaruh *Dividend Policy* terhadap Nilai Perusahaan

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian tentu memiliki manfaat terlebih kepada pihak-pihak yang bersangkutan langsung dengan penelitian tersebut. Begitu juga dengan penelitian mengenai pengaruh Keberagaman Gender atau Diversitas Gender (*Gender Diversity*), Struktur Modal (*Capital Structure*), dan Kebijakan Dividen (*Dividend Policy*) terhadap Nilai Perusahaan ini. Beberapa manfaat yang diperoleh dari adanya penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Praktis
 - a. Perusahaan

Memberikan saran dan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan nilai perusahaannya, khususnya melalui pengelolaan Keberagaman Gender atau Diversitas Gender (*Gender Diversity*), Struktur Modal (*Capital Structure*), dan Kebijakan Dividen (*Dividend Policy*) agar memperoleh laba yang maksimal.

- b. Investor

Memberikan informasi dan gambaran untuk dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan investasi dalam melakukan investasi dengan melihat nilai perusahaan di suatu perusahaan. Terutama kategori LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

c. Akademisi

Menjadi tambahan referensi dan tambahan pengetahuan terkait diversitas gender, struktur modal, dan kebijakan dividen dalam hubungannya dengan nilai perusahaan, terutama bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

2. Manfaat Teoritis

Memperkaya pengetahuan terhadap pengembangan ilmu ekonomi mengenai analisis pengaruh variabel diversitas gender, struktur modal, dan kebijakan dividen terhadap variabel nilai perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam memperluas referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor-faktor fundamental mengenai nilai perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi berfungsi untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini. Penelitian ini dibagi menjadi lima bagian yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama dijelaskan mengenai latar belakang masalah dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua dijelaskan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari *Agency Theory*, *Diversitas Gender (Gender Diversity)*, *Struktur Modal (Capital Structure)*, *Struktur Modal (Capital Structure)*, dan *Nilai Perusahaan*. Pada bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga dijelaskan mengenai jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat dijelaskan mengenai analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab kelima dijelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, keterbatasan penelitian, dan saran yang diberikan oleh penulis.