



KERAGAMAN GENDER DAN NILAI PERUSAHAAN DI INDONESIA DENGAN UKURAN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Robby Krisyadi
Hendi Hendi
Jennifer Meilisa*

Universitas Internasional Batam

Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

Article History:

Received : 2024-01-30

Revised : 2024-02-01

Accepted : 2024-02-06

Published : 2024-02-06

Corresponding author:

12jenniferie34@gmail.com

Cite this article:

Krisyadi, R., Hendi, H. & Meilisa, J. (2024). Keragaman Gender Dan Nilai Perusahaan Di Indonesia Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Keunis*, 12(1), 100-110.

DOI:

10.32497/keunis.v12i1.5358

Abstract: Companies that have high company values tend to increase level of investor confidence in the progress and development of the company. Fluctuations in firm value in banking and insurance sector are the focus of the problem in this study. The objective of this study is to examine the moderating role of company size between gender on firm value on Indonesia Stock Exchange in banking and insurance sectors in 2018-2022. This method uses purposive sampling to collect data samples. There are 58 companies from the banking and insurance sectors as samples in this study. The data were analyzed using descriptive statistical methods and outlier tests with SDR using IBM SPSS Statistics 25 as well as convergent validity tests, discriminant validity tests, collinearity model tests, structural model tests, and hypothesis testing using SmartPLS 3.0. The results of the study (1) firm value is significantly positively affected by gender diversity; (2) firm size does not play a role in moderating the relationship between gender diversity and firm value.

Keywords : Board Gender Diversity, Firm Value, Firm Size, Banking, Insurance

Abstrak: Perusahaan yang memiliki nilai perusahaan tinggi cenderung dapat meningkatkan tingkat kepercayaan investor pada kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut. Fluktuasi nilai perusahaan di sektor perbankan dan asuransi telah menjadi fokus dari permasalahan dalam penelitian ini. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran moderasi ukuran perusahaan antara gender terhadap nilai perusahaan di BEI dalam sektor perbankan dan asuransi pada tahun 2018 – 2022. Metode ini menerapkan *purposive sampling* untuk mengumpulkan sampel data. Terdapat 58 perusahaan dari sektor asuransi dan perbankan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data akan dianalisis dengan metode statistik deskriptif dan dilakukan uji outlier dengan SDR menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* serta uji validitas diskriminan, validitas konvergen, model kolinearitas, struktural model, dan uji hipotesis dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian (1) nilai perusahaan dipengaruhi signifikan positif oleh keragaman gender; (2) ukuran perusahaan tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara keragaman gender dan nilai perusahaan.

Kata kunci : Keragaman Gender, Nilai Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Perbankan, Asuransi

PENDAHULUAN

Nilai perusahaan (*firm value*) adalah salah satu metrik yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan (Selly *et al.*, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan, seperti nilai perusahaannya, dapat menarik minat investor yang ingin menginvestasikan modal mereka. Perusahaan yang memiliki nilai perusahaan tinggi cenderung dapat meningkatkan tingkat kepercayaan investor pada kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut. Perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaannya melalui penerapan strategi tata kelola yang efektif. (Deore *et al.*, 2021).

Sebuah perusahaan dapat dikatakan tata kelolanya baik di mana perusahaan tersebut telah memiliki kerangka yang jelas, tanggung jawab dan peran dewan direksi dan dewan komisaris yang baik serta melindungi kepentingan pemegang saham. Dewan direksi merupakan seorang pemimpin yang dapat bertanggungjawab untuk memimpin sebuah perusahaan, membuat keputusan, dan menetapkan target perusahaan. Semakin tinggi tingkat diversifikasinya dewan direksi, maka semakin beragam pula gayanya. Siapa yang akan memimpin perusahaan tersebut telah menjadi kunci utama untuk mencapai target perusahaan.

Menurut Manurung *et al.* (2019) wanita yang berada dalam posisi manajemen puncak dapat mempengaruhi laba dari perusahaan tersebut. Dalam penelitian Naghavi *et al.* (2020), Li *et al.* (2022) telah menjelaskan bahwa dalam beberapa tahun ini keragaman gender di dewan (*board of gender diversity*) telah menjadi sebuah perhatian besar di berbagai negara termasuk Indonesia. Keberagaman gender di dewan (BGD) telah menjadi topik diskusi karena terdapat beberapa keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dari dewan yang lebih beragam gender: meningkatkan kinerja keuangan perusahaan; dan kemampuan untuk memperkuat kebijakan dalam mengelola perusahaannya (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019).

Salah satu masalah yang berhubungan dengan keragaman gender yaitu rasio gender di mana dalam sebagian wilayah/negara masih percaya bahwa laki-laki akan lebih superior dibandingkan perempuan (Pramesti & Nita, 2022). Menurut Azaria *et al.* (2021), dengan adanya partisipasi perempuan dalam dewan direksi perusahaan, khususnya negara-negara berkembang, sangat membantu dalam memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variasi kognitif, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaannya.

Harga saham dari sebuah perusahaan telah menjadi salah satu cara investor menilai kinerja dari suatu perusahaan. Fenomena naik turunnya harga saham di perusahaan asuransi dan perbankan sangat menarik untuk dibahas. Adanya kenaikan ataupun penurunan nilai saham suatu perusahaan dapat mempengaruhi faktor internal dan eksternal perusahaan. Faktor eksternal di perusahaan perbankan merujuk pada pengaruh dari lingkungan di luar bank yang tidak dapat dihindari (Anggraini *et al.*, 2022). Dampak yang dimaksud dapat berupa nilai tukar rupiah yang tidak tetap dan kebijakan dari pemerintah yang berdampak pada industri perbankan.

Sedangkan untuk faktor eksternal perusahaan asuransi berasal dari ketidakpastian resiko hidup dari nasabahnya. Berbeda dengan faktor eksternal, faktor internal berasal dari internal perusahaan sendiri jadi terdapat solusi untuk mengatasinya. Menurut Siregar (2021), Anggraini *et al.* (2022), Pratiwi *et al.* (2022) jika faktor internal dapat merugikan perusahaan, maka perusahaan dapat menghentikannya untuk mengurangi kerugian yang akan dibawa ke perusahaan. Salah satu contoh faktor internal yaitu akuisisi, apabila akuisisi yang dilakukan tidak sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan melainkan membawa kerugian bagi perusahaan, maka perusahaan dapat menghentikan tindakan tersebut. Hal tersebut dapat mempengaruhi pergerakan penurunan maupun kenaikan harga saham. Adapun beberapa kasus yang berhubungan dengan dengan penurunan maupun kenaikan harga saham di perusahaan perbankan dan asuransi.

Kasus pertama, PT Asuransi Jiwasraya ketahuan kerugian dalam skandal korupsi sebesar Rp 16,81 triliun. Hal ini terjadi karena adanya kasus gagal bayar polis perusahaan ke nasabah terkait dengan produk investasi *Saving Plan*. Perusahaan tidak sanggup untuk membayar Rp 12,4 triliun yang akhirnya menyebabkan penurunan rasio kecukupan modal sampai minus menjadi 805% (Respati & Djumena, 2023). Pada September 2019 aset perusahaan telah menyusut drastis menjadi Rp 2,48 triliun dari yang sebelumnya Rp 6,63 triliun pada Desember 2017.

Kasus kedua, pada pertengahan 2023 OJK telah resmi mengumumkan pencabutan izin usaha Kresna Life karena masih belum memenuhi persyaratan Rencana Penyehatan Keuangan. Kresna Life telah mengalami gagal bayar pada produk asuransinya yaitu K-LITA dan PIK pada tahun 2020 dengan alasan adanya Covid-19. Sebagai hasil keputusan, Kresna Life memutuskan untuk menunda semua transaksi penebusan polis yang seharusnya jatuh tempo mulai dari tanggal 11 Februari 2020 hingga 10 Februari 2021. Namun setelah penundaan selama setahun perusahaan juga tak kunjung melunaskan klaim polisnya. Secara keseluruhan total polis yang masih harus di klaim terdapat 12.000 yang bernilai Rp 6,4 triliun (Puspadini, 2023).

Kasus ketiga, menurut Putra (2020) indeks pada beberapa perusahaan perbankan besar di Indonesia telah mengalami penurunan hingga mendekati level *Auto Reject* (ARB) sebesar 7%. Dari perusahaan-perusahaan tersebut terdapat satu-satunya perusahaan yang selamat dari ARB yaitu BCA yang mempunyai saham dengan kapitalisasi pasar paling besar di BEI. Namun BCA juga tidak dapat terlepas dari koreksi parah sebesar 4,40% yang artinya Rp 29.850/saham.

Berdasarkan hasil penelitian Kusuma *et al.* (2018) dan Agyemang-Mintah & Schadewitz (2019) bahwa nilai perusahaan dipengaruhi positif oleh variabel independen gender namun tidak signifikan. Sedangkan dalam penelitian Gonçalves *et al.* (2022) menunjukkan bahwa keragaman gender dapat mempengaruhi positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Dari penelitian-penelitian tersebut, disimpulkan bahwa keragaman gender mempunyai dampak signifikan terhadap nilai perusahaan, meskipun tidak selalu terjadi pada setiap situasi.

Dalam mengatasi kesenjangan penelitian tersebut maka diperlukan untuk menambah sebuah variabel pendukung. Variabel tersebut merupakan ukuran perusahaan (*firm size*) sebagai variabel moderasinya. Alasan penambahan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi karena variabel ini merupakan variabel penting dalam beberapa penelitian tentang nilai perusahaan (Corvino *et al.*, 2019; Santosa, 2020; Okafor *et al.*, 2023). Ukuran perusahaan, yang mencakup dimensi besar kecilnya suatu entitas bisnis, dapat diukur berdasarkan total aset, volume penjualan, dan kapitalisasi pasar (Jannah & Sartika, 2022). Berdasarkan latar belakang yang dirumuskan, maka sangat menarik untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana peran moderasi ukuran perusahaan antara gender terhadap nilai perusahaan di BEI dalam sektor perbankan dan asuransi pada tahun 2018 - 2022.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Signaling Theory

Teori sinyal merupakan informasi asimetris antara investor dan manajemen, di mana sumber informasi asimetris sebagian besar berkaitan dengan informasi tentang kualitas. Teori sinyal mengasumsikan bahwa perusahaan yang efisien cenderung memberikan informasi yang lebih baik dan lebih relevan kepada investor daripada perusahaan yang kurang efisien, dengan tujuan meningkatkan perolehan modal. Menurut Farid & Akhmadi (2023), jika informasi yang diberikan dapat menguntungkan investor maka dapat juga meningkatkan nilai saham dan nilai perusahaan. Sebaliknya, jika informasi tersebut dianggap tidak menguntungkan bagi investor maka akan menurunkan nilai saham serta nilai perusahaannya.

Nilai Perusahaan (*Firm Value*)

Nilai perusahaan yaitu suatu nilai yang digunakan oleh investor sebagai sebuah patokan untuk menginvestasi sebuah perusahaan. Nilai perusahaan dapat diukur melalui rasio nilai pasar, yang memberikan informasi kepada investor mengenai kinerja perusahaan pada periode sebelumnya dan prospek yang direncanakan untuk masa depan (Farid & Akhmadi, 2023). Nilai perusahaan dapat dianggap sebagai opini investor terhadap prospek perusahaan, yang tercermin dalam harga sahamnya. Sebuah perusahaan yang memiliki harga saham semakin tinggi maka kesejahteraan pemegang sahamnya juga akan semakin tinggi. Oleh karena itu, meningkatkan nilai dari suatu perusahaan telah menjadi salah satu tujuan utama perusahaan.

Keragaman Gender (*Board Gender Diversity*)

Salah satu isu mengenai keragaman gender adalah proporsi gender tertentu di dewan direksi dan dewan komisaris suatu perusahaan. Mayoritas perusahaan memiliki jumlah anggota dewan komisaris dan direksi yang lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Menurut Kabara *et al.* (2022) perkembangan peraturan di seluruh dunia telah menganjurkan untuk meningkatkan dewan komisaris dan direksi perempuan. Peningkatan dramatis dalam jumlah perempuan lebih banyak ditemukan dalam mengejar karier manajerial. Pada umumnya representasi perempuan di dewan direksi masih rendah termasuk di negara maju.

Ukuran Perusahaan (*Firm Size*)

Ukuran perusahaan adalah suatu ukuran yang akan digunakan untuk menentukan pada skala mana sebuah perusahaan beroperasi. Besar-kecilnya suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa ketentuan, seperti nilai saham, logaritma natural dari total aset, serta penjualannya. Menurut Larizki *et al.* (2019), Hasmiaty *et al.* (2021), dan Alghifari *et al.* (2022) Perusahaan yang berskala lebih besar dianggap memiliki tingkat risiko yang lebih rendah karena memiliki cakupan yang lebih luas, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaannya.

Pengaruh Keragaman Gender terhadap Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan satu di antaranya adalah keragaman dalam komposisi dewan direksi perusahaan. Keragaman dewan direksi memerlukan proses untuk mencapai hasil dan pengambilan keputusan yang baik (Kusuma *et al.*, 2021). Keragaman dalam dewan direksi dapat berkontribusi

pada peningkatan nilai perusahaan karena membawa bakat, kemampuan, keahlian, dan keunikan yang beragam ke dalam lingkungan rapat. Oleh karena itu, dewan direksi dengan latar belakang yang berbeda terutama gender dapat meningkatkan nilai perusahaan (Ullah *et al.*, 2020). Hal ini telah diperkuat oleh temuan Gonçalves *et al.* (2022), Kabir *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa keragaman gender berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari penelitian sebelumnya, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H1: Keragaman Gender Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Nilai Perusahaan

Pengaruh Keragaman Gender terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi

Ukuran perusahaan merupakan penentu utama nilai perusahaan. Dalam pandangan Corvino *et al.* (2019) perusahaan yang memiliki skala yang lebih besar memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam transaksi yang lebih banyak dan kompleks. Keuntungan dari ukuran perusahaan yang besar adalah kemampuan untuk lebih mudah mengakses pasar modal dan mendapatkan pendanaan yang lebih besar dari perusahaan yang lebih kecil, hal ini telah didukung oleh penelitian Hirdinis (2019), Ikbal *et al.* (2021), Prasetya Margono & Gantino (2021), Sultan *et al.* (2021) bahwa semakin besarnya ukuran perusahaan dapat memengaruhi keputusan manajemen dalam merencanakan dan melaksanakan strategi pendanaan untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari penelitian sebelumnya, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H2: Keragaman Gender Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Objek Penelitian

Penelitian ini telah menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Sugiono, 2022). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dan memberikan gambaran. Objek penelitian mencakup laporan tahunan perusahaan yang telah terdaftar di BEI pada periode 2018-2022.

Populasi dan Penentuan Sampel

Metode pemilihan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Dengan menggunakan pendekatan ini, sampel dipilih dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel yang dipilih dari populasi berdasarkan metode *purposive sampling* dengan memperhatikan kriteria berikut:

1. Perusahaan yang bergerak dalam sektor perbankan dan asuransi serta terdaftar di BEI pada periode tahun 2018-2022.
2. Perusahaan yang konsisten tercatat di BEI dalam sektor perbankan dan asuransi pada periode tahun 2018-2022.
3. Perusahaan yang menyajikan laporan tahunan dengan data yang lengkap sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Metode Pengumpulan Data dan Analisis Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode dokumentasi. Data yang dimanfaatkan yaitu data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan pada perusahaan yang beroperasi dalam bidang perbankan dan asuransi yang telah terdaftar di situs resmi BEI selama periode 2018-2022. Analisis data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif (Nurhayati & Novianti, 2020) dan uji *outlier* dengan SDR menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*. Selain itu juga akan melakukan uji validitas diskriminan, validitas konvergen, model kolinearitas, struktural model, dan uji hipotesis (Musyaffi *et al.*, 2021) dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*. Model persamaan regresi yang telah diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 \text{GENDER} + \beta_2 \text{GROWTH} + \beta_3 \text{LEV} + \beta_4 \text{BIG4} + e \dots \dots \dots \text{model 1}$$

$$Y = \alpha_0 + \beta_5 \text{GENDER} \times \text{SIZE} + \beta_6 \text{SIZE} + \beta_7 \text{GROWTH} + \beta_8 \text{LEV} + \beta_9 \text{BIG4} + e \dots \dots \dots \text{model 2}$$

Keterangan:

α = Konstanta

β_1, β_2, \dots = Koefisien Regresi

e = Error

Ringkasan Operasional Variabel

Tabel 1. Ringkasan Operasional Variabel

Jenis Variabel	Nama Variabel	Pengukuran Variabel	Sumber
Dependen	Nilai Perusahaan	$Tobin's Q = \frac{\text{Total Aset} - \text{BVE} + \text{MVE}}{\text{Total Aset}}$ Keterangan: BVE = <i>Book Value of Equity</i> MVE = <i>Market Value of Equity</i>	(Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019)
Independen	Keragaman Gender	Variabel <i>Dummy</i> Keterangan: 0 = Tidak terdapat Dewan Komisaris Wanita 1 = Terdapat Dewan Komisaris Wanita	(Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019)
Moderasi	Ukuran Perusahaan	<i>Natural log</i> dari total aset	(Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019)
Kontrol	<i>Growth</i>	$Growth = \frac{Sales_t - Sales_{t-1}}{Sales_{t-1}} \times 100\%$	(Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019)
	<i>Leverage</i>	$Leverage = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$	(Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019)
	Big4	Variabel <i>Dummy</i> Keterangan: 0 = Tidak menggunakan jasa KAP Big4 1 = Menggunakan jasa KAP Big4	(Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tobin's Q	281	0.2053	5.3973	1.1237	0.5791
Size	281	179,014,551,425	1,992,544,687,000,000	141,120,106,485,709	338,639,334,907,419
Growth	281	-0.9416	4.0164	0.1351	0.5493
Lev	281	0.0504	0.9321	0.6824	0.2308
Valid N (listwise)	281				

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Untuk variabel dependen Tobin's Q, hasil dari tabel menunjukkan nilai terendah sebesar 0.2053 dan nilai tertinggi sebesar 5.3973. *Mean* dari variabel ini sebesar 1.1237, dengan standar deviasi sebesar 0.5791. Rata-rata nilai perusahaan menunjukkan bahwa sampel yang dikaji adalah 1.1237 (112,37%) dari total. Berdasarkan standar deviasi sebesar 57,91% menunjukkan sampel yang dikaji terdapat perbedaan yang besar.

Variabel kontrol *Size* berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai terendahnya yaitu Rp 179.014.551.425 dan nilai tertinggi Rp 1.992.544.687.000.000 dengan nilai rata-rata sebesar Rp 141.120.106.485.709 serta standar deviasi sebesar Rp 338.639.334.907.419.

Variabel kontrol *Growth* berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai terendahnya yaitu -0.9416 dan nilai tertinggi 4.0164 dengan nilai rata-rata sebesar 0.1351 serta standar deviasi sebesar 0.5493. Rata-rata dari pertumbuhan perusahaan menunjukkan bahwa sampel yang dikaji adalah 13,51% dari keseluruhan. Berdasarkan standar deviasi sebesar 54,93% menunjukkan sampel yang dikaji terdapat perbedaan yang besar.

Variabel *leverage* berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan nilai terendah sebesar 0.0504 dan nilai tertinggi sebesar 0.9321. Nilai rata-rata dari variabel ini sebesar 0.6824, dengan standar deviasi sebesar 0.2308. Secara umum, rata-rata *leverage* perusahaan dalam sampel mencapai 68,24% dari keseluruhan data. Berdasarkan standar deviasi sebesar 23,08% menunjukkan sampel yang dikaji terdapat perbedaan yang sedang.

Tabel 3. Persentase Sampel Keragaman Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Terdapat Dewan Komisaris Wanita	55	19.6	19.6	19.6
	Tidak Terdapat Dewan Komisaris Wanita	226	80.4	80.4	100.0
	Total	281	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Berdasarkan frekuensi tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 226 dari 281 data perusahaan yang terdapat dewan komisaris wanita. Artinya dari keseluruhan data terdapat 80,4% perusahaan yang terdapat dewan komisaris wanita. Sedangkan sisanya 19,6% merupakan data penelitian yang tidak terdapat dewan komisaris wanita dalam perusahaannya.

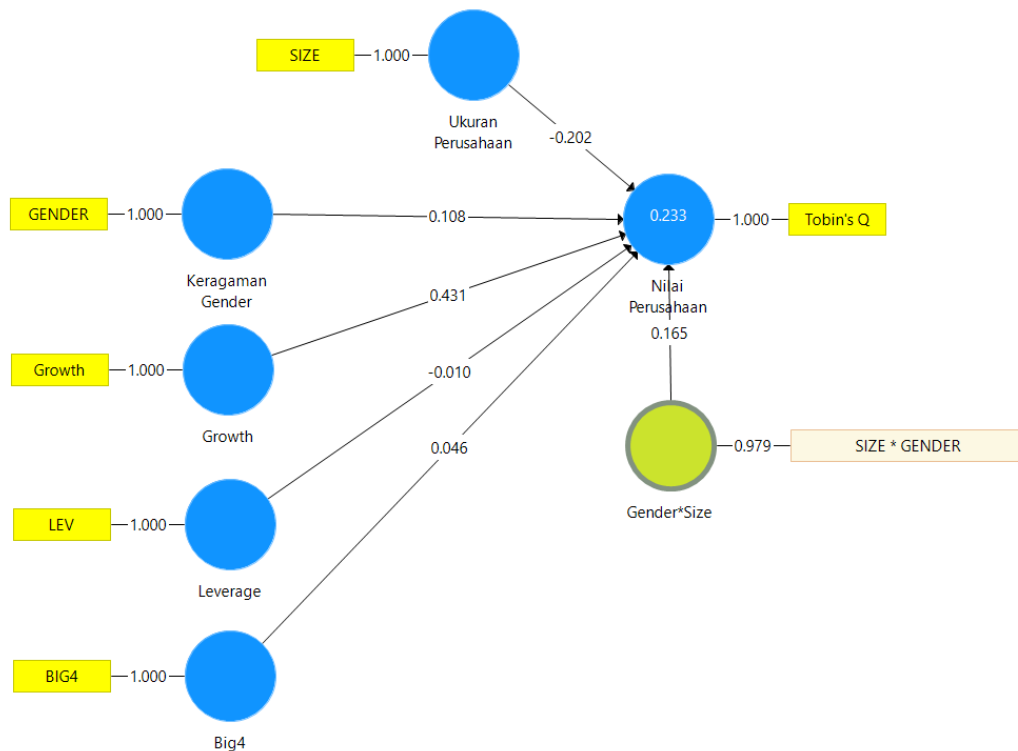
Tabel 4. Persentase Sampel Jenis KAP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Menggunakan Jasa KAP Big 4	163	58.0	58.0	58.0
	Menggunakan KAP Jasa Big 4	118	42.0	42.0	100.0
	Total	281	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Dari informasi dalam tabel frekuensi di atas, terlihat bahwa dari jumlah total 281 data perusahaan, sebanyak 163 perusahaan menggunakan jasa dari KAP selain Big 4. Ini mengindikasikan bahwa sebanyak 58% dari seluruh data perusahaan tidak memilih untuk menggunakan jasa KAP Big 4. Sementara itu, sisanya sebesar 42% telah memanfaatkan layanan dari KAP Big 4. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas perusahaan dalam sampel memilih untuk tidak menggunakan jasa dari KAP Big 4.

Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Sumber: data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa nilai *outer loading* dari semua variabel adalah sebesar 1.000. Dari hasil tersebut dapat dianggap valid karena nilai *outer loading* yang melebihi 0.7. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa variabel yang terdapat dalam penelitian ini mempunyai tingkat keterkaitan atau hubungan satu sama lain yang kuat.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Keterangan
Nilai Perusahaan	1.000	1.000	Valid
Keragaman Gender	1.000	1.000	Valid
Ukuran Perusahaan	1.000	1.000	Valid
Growth	1.000	1.000	Valid
Leverage	1.000	1.000	Valid
Big4	1.000	1.000	Valid

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS 3.0, 2023*

Berdasarkan data pada tabel validitas diskriminan di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki kevalidan yang memadai. Hal tersebut terjadi karena adanya nilai AVE dan \sqrt{AVE} dari setiap variabel yang melebihi standar 0.7. Selain itu dari gambar di bawah, terlihat bahwa nilai \sqrt{AVE} dari setiap variabel lebih besar daripada \sqrt{AVE} dari korelasinya, sehingga uji validitas diskriminan pada penelitian ini dapat dikatakan telah terpenuhi.

	Big4	Gender*Size	Growth	Keragaman Gender	Leverage	Nilai Perusahaan	Ukuran Perusahaan
Big4	1.000						
Gender*Size	0.031	1.000					
Growth	0.110	-0.045	1.000				
Keragaman Gender	0.237	-0.433	-0.068	1.000			
Leverage	0.033	-0.068	-0.064	0.061	1.000		
Nilai Perusahaan	0.035	0.103	0.427	-0.039	-0.106	1.000	
Ukuran Perusahaan	0.438	-0.029	-0.023	0.288	0.325	-0.169	1.000

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan
Sumber: data diolah dengan *SmartPLS 3.0, 2023*

Uji Model Kolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Model Kolinearitas

Variabel	VIF
Nilai Perusahaan	1.000
Keragaman Gender	1.000
Ukuran Perusahaan	1.000
Growth	1.000
Leverage	1.000
Big4	1.000

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS 3.0, 2023*

Berlandaskan hasil uji model kolinearitas di atas, terlihat bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel adalah 1.000. Pemantauan ini mengindikasikan bahwa nilai VIF dari semua indikator variabel lebih rendah dari 5, sehingga tidak terdapat kolinearitas antara indikator variabel yang diukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Nilai Perusahaan	1.000	1.000	1.000
Keragaman Gender	1.000	1.000	1.000
Ukuran Perusahaan	1.000	1.000	1.000
Growth	1.000	1.000	1.000
Leverage	1.000	1.000	1.000
Big4	1.000	1.000	1.000

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS 3.0, 2023*

Dari hasil uji reliabilitas yang tertera di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *rho_A* masing-masing variabel adalah 1.000, di mana telah melebihi syaratnya yaitu 0.7. Nilai *Composite Reliability* juga memenuhi kriteria, karena telah melebihi 0.6. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa indikator yang telah digunakan dalam masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel dalam penelitian ini.

Uji Struktural Model

Tabel 8. Hasil Uji Struktural Model

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Nilai Perusahaan	0.233	0.217

Sumber: data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2023

Hasil uji struktural model di atas, terlihat bahwa *Adjusted R-Square* dari nilai perusahaan sebesar 0.217. Dapat diartikan bahwa variabel independen memiliki kemampuan menjelaskan variabel dependen sebesar 21.7%, yang dapat dikategorikan sebagai tingkat menjelaskan yang lemah. Sementara itu, 78.3% sisanya merupakan pengaruh dari independen lain yang tidak diinvestigasi dalam ruang lingkup penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Big4 -> Nilai Perusahaan	0.046	0.043	0.055	0.846	0.398
Gender*Size -> Nilai Perusahaan	0.165	0.187	0.085	1.929	0.054
Growth -> Nilai Perusahaan	0.431	0.425	0.154	2.805	0.005
Keragaman Gender -> Nilai Perusahaan	0.108	0.114	0.048	2.234	0.026
Leverage -> Nilai Perusahaan	-0.01	-0.004	0.038	0.268	0.788
Ukuran Perusahaan -> Nilai Perusahaan	-0.202	-0.207	0.048	4.216	0.000

Sumber: data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2023

Pengaruh Keragaman Gender terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9, diketahui bahwa variabel keragaman gender memiliki *original sample* sebesar 0.108 dan nilai *p-value* sebesar 0.026. Temuan penelitian telah menunjukkan bahwa keragaman gender mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin beragam jenis kelamin anggota dewan komisaris, nilai perusahaan cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman gender memberikan efek yang menguntungkan bagi perusahaan. Dewan komisaris wanita dapat memperkuat mekanisme tata kelola perusahaan melalui penerapan sistem pengawasan dan pengendalian yang lebih efisien. Selain itu, dewan komisaris wanita juga dapat membawa sudut pandang yang beragam ke dalam ruang rapat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Naghavi *et al.* (2020), Sjahputra & Sujarwo (2022), Kabir *et al.* (2023) yang telah menunjukkan pengaruh signifikan positif antara keragaman gender terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Keragaman Gender terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 9, ditemukan bahwa nilai *p-value* untuk efek moderasi lebih besar dari 0.05, yaitu 0.054. Kesimpulannya, walaupun ukuran perusahaan memiliki potensi untuk memperkuat korelasi antara keragaman gender dan nilai perusahaan, namun dampaknya tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini harus ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan tidak memiliki peran sebagai moderator dalam mempengaruhi hubungan antara variabel keragaman gender dan nilai perusahaan. Menurut Prasetya Margono & Gantino (2021) kemungkinan besar penilaian terhadap ukuran perusahaan tidak begitu berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini telah menunjukkan bahwa nilai aset yang besar dari suatu perusahaan tidak menjamin bahwa investor terhadap perusahaan akan meningkat. Perusahaan dengan ukuran perusahaan yang besar dan memiliki kemampuan dalam menghasilkan laba akan lebih stabil dan dapat membayar dividen yang lebih besar (Nurwulandari, 2021). Sebaliknya, perusahaan dengan ukuran perusahaan yang besar, namun salah dalam mengelola sumber dana moneter juga tidak akan mendapatkan keuntungan yang besar. Temuan ini konsisten dengan penelitian Oktaviani *et al.* (2019), Jannah & Sartika (2022), Sjahputra & Sujarwo (2022) yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan, yang berfungsi sebagai variabel moderasi, menyatakan tidak berpengaruh signifikan dalam hubungan keragaman gender dengan nilai perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian dan analisis telah dilakukan terhadap 58 perusahaan di sektor asuransi dan perbankan yang telah terdaftar di BEI pada tahun 2018 – 2022, dapat memberikan kesimpulan yaitu keragaman gender berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan, sedangkan ukuran perusahaan tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara keragaman gender dengan nilai perusahaan.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya adalah model penelitian yang hanya dapat menjelaskan 21.7%, hal ini telah menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang potensial memengaruhi variabel nilai perusahaan dan belum dimasukkan dalam ruang lingkup penelitian ini. Selain itu, juga ditemukan keterbatasan dalam pengukuran variabel nilai perusahaan dan keragaman gender. Dalam penelitian ini, penilaian terhadap nilai perusahaan hanya menggunakan rasio Tobin's Q sebagai indikator. Meskipun demikian, nilai perusahaan juga dapat diukur dengan menggunakan rasio lainnya, seperti *Return On Equity* dan *Return On Assets*.

Variabel keragaman gender dalam penelitian ini adalah variabel *dummy* yang diukur berdasarkan perwakilan perusahaan dalam dewan direksi perusahaan. Apabila terdapat dewan direksi wanita maka "1", jika tidak maka "0". Keragaman gender dapat diukur dengan cara lain yaitu pengukuran dari proporsi dewan direksi wanita. Penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan untuk memperluas lingkup penelitian, serta menggunakan variabel moderasi lainnya yang dapat berperan dalam hubungan keragaman gender dan nilai perusahaan seperti pengungkapan indeks CSR.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyemang-Mintah, P., & Schadewitz, H. (2019). Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions. *International Journal of Accounting and Information Management*, 27(1), 2–26. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Alghifari, E. S., Solikin, I., Nugraha, N., Waspada, I., Sari, M., & Puspitawati, L. (2022). Capital Structure, Profitability, Hedging Policy, Firm Size, and Firm Value: Mediation and Moderation Analysis. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9(5), 789–801. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i5.1063>
- Anggraini, G. R., Indriani, E., & Hudaya, R. (2022). Determinan Nilai Perusahaan di Indonesia. *Accountthink : Journal of Accounting and Finance*, 7(2). <https://doi.org/10.35706/acc.v7i2.6419>
- Azaria, D., Murhadi, W. R., & Silvia, B. (2021). Board Diversity and Financial Performance in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship & Business*, 2(2), 86–95.
- Corvino, A., Caputo, F., Pironti, M., Doni, F., & Bianchi Martini, S. (2019). The moderating effect of firm size on relational capital and firm performance: Evidence from Europe. *Journal of Intellectual Capital*, 20(4), 510–532. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2019-0044>
- Deore, A., Krishnan, R., & Mani, D. (2021). Board Gender Diversity and its Impact on Firm Innovation Strategies. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 12450. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2021.12450abstract>
- Farid, D. M., & Akhmadi, A. (2023). Peran Mediasi Profitabilitas: Aktivitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Leverage Sebagai Variabel Kontrol Pada Perusahaan Idx Bumn 20 Periode 2018-2021. *Keunis*, 11(2), 118. <https://doi.org/10.32497/keunis.v11i2.4442>
- Gonçalves, T. C., Gaio, C., & Rodrigues, M. (2022). The Impact of Women Power on Firm Value. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030093>
- Hasmiaty, Abdullah, R., Budiman, Azis, E., Yusriadi, Y., Lionardo, A., & Nasirin, C. (2021). Influence of accreditation and position through sectors on officer efficiency by quality of health services (Puskesmas) at binanga health center mamuju regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1, 7199–7207. <https://doi.org/10.46254/an11.20211261>
- Hirdinis, M. (2019). Capital structure and firm size on firm value moderated by profitability. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 174–191. <https://doi.org/10.35808/ijeba/204>
- Ikbal, M., Gunawan, Pasulu, M., Syam, M., Effendi, M., Muspiha, & Yusriadi, Y. (2021). Training and rewards for performance improvement through personnel motivation. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3316–3323. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210900>
- Jannah, S. M., & Sartika, F. (2022). The effect of good corporate governance and company size on firm value : Financial performance as an intervening variable. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(2), 241–251.
- Kabara, A. S., Khatib, S. F. A., Bazhair, A. H., & Sulimany, H. G. H. (2022). The Effect of the Board's Educational and Gender Diversity on the Firms' Performance: Evidence from Non-Financial Firms in Developing Country.

- Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141711058>
- Kabir, A., Ikra, S. S., Saona, P., & Azad, M. A. K. (2023). Board gender diversity and firm performance: new evidence from cultural diversity in the boardroom. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/lbsjmr-06-2022-0022>
- Kusuma, S. Y., Sudarman, S., & Arumsari, V. (2021). Can Board of Directors Diversity and Monitoring Intensity Improve Bank Profitability? *Performance*, 28(01), 26. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2021.28.01.3697>
- Kusuma, S. Y., Sudarman, S., & Astutik, D. (2018). Pengaruh Diversitas Gender Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2017. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 253. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v6i2.4782>
- Larizki, T. S., Novelina, K., Pakpahan, R. M., & Hutabarat, A. (2019). PENGARUH PROFITABILITAS (ROE), UKURAN PERUSAHAAN (FIRM SIZE), LEVERAGE (DER), DAN LIKUIDITAS (CR) TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (PBV) SEKTOR TRADE, SERVICES, AND INVESTMENT YANG TERDAFTAR DI BEI PADA PERIODE 2014-2018. *JURNAL ILMIAH SOCIOSECRETUM*, 9(5), 63–75. <https://doi.org/10.2207/jjws.88.366>
- Li, Z., Jia, J., & Chapple, L. (2022). Board gender diversity and firm risk: international evidence. *Managerial Auditing Journal*, 37(4), 438–463. <https://doi.org/10.1108/MAJ-05-2021-3157>
- Manurung, Y. C. M., Tjitrohartoko, F., & Christiawan, Y. J. (2019). Proporsi Dewan Direksi Wanita dan Pengaruhnya terhadap Profitabilitas Perusahaan Sektor Jasa. *Jurnal Akuntansi*.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *KONSEP DASAR STRUCTURAL EQUATION MODEL-PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) MENGGUNAKAN SMARTPLS*. Pascal Books.
- Naghavi, N., Pahlevan Sharif, S., & Iqbal Hussain, H. Bin. (2020). The role of national culture in the impact of board gender diversity on firm performance: evidence from a multi-country study. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(5), 631–650. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2020-0092>
- Nurhayati, N., & Novianti, N. (2020). Pengaruh Spss Terhadap Hasil Belajar Pada Materi Statistika Deskriptif. *AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 9(1), 101. <https://doi.org/10.24127/ajpm.v9i1.2609>
- Nurwulandari, A. (2021). Effect of Liquidity, Profitability, Firm Size on Firm Value with Capital Structure as Intervening Variable. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(2), 257–271. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v4i2.835>
- Okafor, C. E., Ujah, N. U., Cho, E., Okafor, W. U., & James, K. L. (2023). The Moderating Effect of a Golden Parachute on the Association between CSR and Firm Value: Does Gender-Driven Innovation Matter? *Sustainability*, 15(6), 5483. <https://doi.org/10.3390/su15065483>
- Oktaviani, M., Rosmaniar, A., & Hadi, S. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan (Size) Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 16(1). <https://doi.org/10.30651/blc.v16i1.2457>
- Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIAKu)*, 1(2), 188–198. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>
- Prasetya Margono, F., & Gantino, R. (2021). Influence of Firm Size, Leverage, Profitability, and Dividend Policy on Firm Value of Companies in Indonesia Stock Exchange. *Copernican Journal of Finance & Accounting*, 10(2), 45–61. <https://doi.org/10.12775/cjfa.2021.007>
- Pratiwi, A. W., Nurlaela, S., & Chomsatu, Y. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan perbankan di Indonesia. *Inovasi*, 18(1), 50–58. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10470>
- Puspadini, M. (2023). 6 Kasus Gagal Bayar Ini Nodai Asuransi RI, Nilainya Fantastis. *Cnbcindonesia.Com*. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20230912130026-17-471737/6-kasus-gagal-bayar-ini-nodai-asuransi-ri-nilainya-fantastis>
- Putra, T. (2020). Saham Perbankan Tumbang (Lagi), Waktunya Serok? <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200910140153-17-185843/saham-perbankan-tumbang--lagi--waktunya-serok>
- Respati, A. R., & Djumena, E. (2023). Daftar Kasus Asuransi Gagal Bayar dengan Nilai Fantastis di Indonesia. *Kompas.Com*. <https://money.kompas.com/read/2023/02/15/203600326/daftar-kasus-asuransi-gagal-bayar-dengan-nilai-fantastis-di-indonesia?page=all>
- Santosa, P. W. (2020). The moderating role of firm size on financial characteristics and islamic firm value at indonesian equity market. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 391–401. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12197>
- Selly, L. J., Setiawan, T., & Harianto, D. (2022). *jurnal millennial (litya junita selly, Temy setiawan, David Harianto*

- 2022). 15(1), 35–48.
- Siregar, P. H. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Asuransi Umum yang Terdaftar di BEI)*. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/13559>
- Sjahputra, A., & Sujarwo. (2022). Pengaruh Gender Diversity Eksekutif Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Tax Avoidance Sebagai Intervening. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 38–47. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.423>
- Sugiono, Y. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Issue January).
- Sultan, Tamsah, H., Nongkeng, H., Jumra, Yusriadi, Y., Botahala, L., & Umanailo, M. C. B. (2021). The influence of knowledge, compensation for documentation upbringing treatment through motivation nurse in Mamuju regional general hospital. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3074–3082. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210854>
- Ullah, I., Fang, H., & Jebran, K. (2020). Do gender diversity and CEO gender enhance firm's value? Evidence from an emerging economy. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(1), 44–66. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0085>