

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis saat ini semakin kompleks dan kompetitif, menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dalam mengelola strategi keuangan dan kepemimpinan. Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian adalah diversitas dalam struktur organisasi. Diversitas ini tidak hanya mencakup gender, tetapi juga latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan aspek lainnya yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan strategis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa diversitas dalam dewan direksi dapat memberikan perspektif yang lebih luas dalam pengelolaan perusahaan dan berpotensi meningkatkan nilai perusahaan (Pramessti & Nita, 2022). Diversitas ini juga berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan pemecahan masalah dan kemampuan membuat keputusan dalam perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap nilai perusahaan (Ramdhania dkk., 2020). Selain itu, penelitian oleh Lubis dkk., (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat diversitas baik dari gender, kebangsaan, usia maupun pendidikan, semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Fenomena meningkatnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan menunjukkan tren positif terhadap penerapan prinsip diversitas gender di Indonesia. Pemerintah, melalui Kementerian BUMN, menargetkan bahwa “tahun ini 25% direksi BUMN dijabat perempuan”

(PuTi, 2024), sebagai langkah konkret untuk memperkuat peran perempuan dalam pengambilan keputusan strategis. Di sektor swasta, PT HM Sampoerna Tbk mencatat bahwa “top 46% direksi dan kepala bagian diisi perempuan” (Nushratu, 2024), mencerminkan perubahan paradigma terhadap kepemimpinan yang lebih inklusif. Sementara itu, PT Astra International Tbk turut mendorong diversitas dan inklusivitas dengan meresmikan Komunitas Perempuan Astra, sebagai wadah dukungan dan pemberdayaan bagi perempuan di lingkungan kerja (Anwar, 2025). Ketiga inisiatif ini menjadi bukti nyata bahwa kesetaraan gender dalam kepemimpinan bukan hanya idealisme, tetapi telah menjadi kebijakan dan budaya yang tengah berkembang.

Selain diversitas gender dalam pemimpin, kebijakan utang juga memainkan peran penting dalam struktur keuangan perusahaan. Pengelolaan utang yang optimal dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan memanfaatkan leverage untuk ekspansi dan investasi. Namun, keputusan terkait kebijakan utang juga membawa risiko, terutama jika perusahaan tidak mampu mengelola kewajibannya dengan baik (Bintari dkk., 2024). Sebuah studi menemukan bahwa kebijakan utang dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan nilai perusahaan jika diimbangi dengan strategi manajemen keuangan yang tepat (Tambunan, 2019). Namun, hubungan antara kebijakan utang dan nilai perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti profitabilitas dan kebijakan deviden (Seran dkk., 2023). Ukuran perusahaan yang lebih besar memberikan kemudahan akses terhadap

pendanaan eksternal, sehingga cenderung memiliki jumlah utang yang lebih besar untuk membiayai operasionalnya. (Zahro dkk., 2022). Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Zahra & Subariyanti, (2025) yang menemukan bahwa Penggunaan utang yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan bayar, ditambah evaluasi sistem kerja dan kebutuhan produksi, dapat membantu meningkatkan efisiensi keuangan perusahaan.

Dalam konteks ini, berbagai penelitian telah mengungkapkan bahwa keberagaman dalam dewan direksi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja perusahaan. Diversitas gender dalam kepemimpinan berkontribusi pada efektivitas strategi bisnis perusahaan, terutama karena adanya pemisahan yang jelas antara dewan direksi dan dewan komisaris, sehingga efektivitas dewan direksi sebagai pengawas menjadi kunci dalam meningkatkan nilai perusahaan (Yulia dkk., 2022). Selain itu, Erni Zulfa Arini, (2022) juga menyatakan bahwa dewan direksi yang lebih inklusif dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Studi oleh Akbar & Juliarto, (2023) juga menambahkan bahwa diversitas dalam dewan direksi dapat mendorong kinerja environmental, social, and governance (ESG), yang berdampak positif pada kinerja keuangan (ROA), sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan melalui strategi diferensiasi yang lebih efektif.

Diversitas dalam kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kualitas tata kelola perusahaan. Iqbal dkk., (2025) mengungkapkan bahwa diversitas dalam dewan direksi mampu memperkuat

fungsi pengawasan keuangan, mengurangi peluang terjadinya praktik manajemen laba, serta memperkuat sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa diversitas tidak hanya berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan yang lebih objektif, tetapi juga mendorong transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jao dkk., (2024), yang menyatakan bahwa dewan direksi yang beragam dapat menurunkan risiko keuangan dan meningkatkan kepercayaan investor terhadap perusahaan. Selanjutnya, Sohdi, (2024) menegaskan bahwa keberagaman dan struktur keuangan juga berperan penting dalam memperkuat posisi internal perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Meskipun demikian, berbagai penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat perbedaan hasil dan kesenjangan penelitian yang dapat dikaji lebih lanjut. Beberapa studi menemukan hubungan positif antara diversitas dalam kepemimpinan dan nilai perusahaan, sementara studi lainnya menunjukkan hasil negatif (Saputra dkk., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin berperan dalam menentukan efektivitas diversitas dalam kepemimpinan. Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada diversitas gender tanpa banyak mempertimbangkan aspek lain seperti latar belakang pendidikan, usia, masa jabatan, dan kebangsaan (Pramesti & Nita, 2022). Di sisi lain, peran kebijakan utang sebagai variabel moderasi juga masih jarang dieksplorasi secara mendalam, sehingga menjadi celah

penelitian yang menarik untuk dikaji lebih lanjut (Radendhania & Susilowati, 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana diversitas gender pemimpin memengaruhi nilai perusahaan dengan kebijakan utang sebagai variable moderasi. Dengan memahami interaksi antara kedua faktor ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas bagi dunia akademik maupun praktisi bisnis dalam merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan nilai perusahaan. Kajian ini juga dapat menjadi dasar dalam pembuatan kebijakan yang lebih baik terkait tata kelola perusahaan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab. Dengan memperhatikan diversitas gender pemimpin dan nilai perusahaan dengan kebijakan utang sebagai variable moderasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap pengembangan ilmu manajemen keuangan dan tata kelola perusahaan di Indonesia.

## **B. Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki beberapa batasan untuk menjaga fokus pada topik yang dikaji, yaitu diversitas gender pemimpin dan kebijakan utang serta pengaruhnya terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang secara konsisten menyampaikan laporan keuangan selama periode 2019 hingga 2023.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana diversitas gender pemimpin memengaruhi nilai perusahaan?
2. Bagaimana diversitas gender pemimpin memengaruhi nilai Perusahaan dimoderasi kebijakan utang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas tujuan pengkajian ini yaitu untuk menyajikan kebenaran bukti empiris mengenai:

1. Pengaruh antara diversitas gender pemimpin terhadap nilai perusahaan.
2. Pengaruh antara diversitas gender pemimpin terhadap nilai Perusahaan dimoderasi kebijakan utang.

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Kegunaan Teoritis

Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori tentang diversitas dalam kepemimpinan, kebijakan utang, dan nilai perusahaan, dalam bidang manajemen keuangan dan tata kelola perusahaan.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian tentang diversitas dalam kepemimpinan dan kebijakan utang dalam kaitannya dengan nilai perusahaan.

### b. Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan tentang pentingnya diversitas gender pemimpin dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan.

Menyediakan informasi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan utang yang optimal agar dapat meningkatkan nilai perusahaan tanpa meningkatkan risiko keuangan yang berlebihan.

### c. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat membantu investor memahami apakah diversitas gender dalam kepemimpinan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Investor juga bisa mengetahui bagaimana kebijakan utang perusahaan mungkin memengaruhi hubungan tersebut, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan investasi.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Diversitas Gender Pemimpin**

Proporsi perwakilan perempuan dalam jajaran direksi suatu perusahaan, dengan menghitung jumlah perempuan dalam jajaran direksi dibagi dengan total seluruh anggota direksi.

### **2. Kebijakan Utang**

Strategi perusahaan dalam menentukan struktur permodalan yang optimal, khususnya terkait penggunaan pendanaan eksternal melalui utang, mencakup keputusan mengenai seberapa besar utang untuk membiayai operasi dan investasi perusahaan, serta jenis utang yang dipilih. Dengan pengukuran rasio Debt to Equity Ratio (DER), total utang perusahaan dibandingkan total ekuitas perusahaan.

### **3. Nilai Perusahaan:**

Persepsi investor terhadap potensi keuntungan dan prospek pertumbuhan suatu perusahaan di masa depan yang mencerminkan seberapa menarik suatu perusahaan di mata pasar modal, yang diukur melalui rasio Price to Book Value (PBV), harga saham per lembar dibandingkan dengan nilai buku per lembar saham.