

DEWAN DIREKSI PEREMPUAN DAN NILAI PERUSAHAAN (Bukti Empiris Dari Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2019-2023)

Putri Indriani¹, Poppy Nurmayanti², Hariadi Yasni³

- 1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau
- 2) Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau
e-mail : putri.indriani1348@student.unri.ac.id

*Women on Board of Directors and Firm Value
(Empirical Evidence from the Banking Sector Listed on IDX in 2019–2023)*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of female board of directors on firm value in banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the period 2019–2023. The population in this study consists of banking companies listed on the IDX from 2019 to 2023, totaling 47 companies. Using a purposive sampling technique, 36 companies were selected, with a 5-year observation period, resulting in a total of 180 observational data points. The type of data used is quantitative data, sourced from secondary data obtained from company annual reports. Data collection was conducted through documentation, and data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the proportion of female directors has a positive effect on firm value, and the threshold effect also has a positive influence on firm value. However, the presence of female directors, as measured by the Blau Index, shows a negative effect on firm value.

Keywords: *Proportion of female directors, threshold, presence of female directors, firm value.*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, salah satu sub sektor yang memberikan pengaruh bagi perekonomian negara adalah sub sektor perbankan. Kinerja sub sektor perbankan menunjukkan hasil yang memuaskan berdasarkan survei yang dilakukan oleh PwC Indonesia pada tahun 2018. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa sub sektor perbankan di Indonesia menjadi pasar yang paling menarik perhatian investor di kawasan Asia Tenggara karena dinilai memiliki kinerja dan prospek

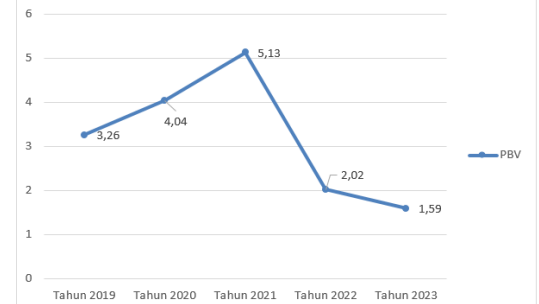
pertumbuhan yang baik di masa mendatang (Safriani & Utomo, 2020).

Seperti halnya perusahaan lainnya tujuan perusahaan perbankan tidak hanya memaksimalkan laba tetapi juga memaksimalkan kesejahteraan para investornya yang tercermin melalui nilai perusahaan. Menurut Lalawidi (2023) nilai perusahaan merupakan suatu kondisi yang telah dicapai oleh perusahaan sebagai proyeksi dari masyarakat terhadap kinerja dan proses operasi perusahaan. Seorang investor akan melihat tingkat keberhasilan

manajemen dan pengelolaan sumber daya perusahaan serta harga saham perusahaan melalui nilai perusahaan yang ada. Secara umum nilai perusahaan juga dikenal dengan nilai jual suatu perusahaan.

Nilai perusahaan yang tercermin dari harga saham, fenomena harga saham pada perusahaan perbankan menurut Laporan Statistik Tahunan Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2022 menunjukkan bahwa emiten kapitalisasi pasar terbesar didominasi oleh saham-saham sektor perbankan dan energi dan berkontribusi nyaris separuh atau mencapai 48,82% dari valuasi IHSG. PT Bank Central Asia Tbk. (BBCA) menjadi saham dengan kapitalisasi terbesar yang mencapai Rp1.077 triliun atau naik 10,08%. Disusul oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (BBRI) dengan kapitalisasi pasar mencapai Rp761 triliun atau naik 7,12%. (Binekasri, 2023).

Salah satu cara untuk melihat nilai perusahaan adalah dengan menggunakan *Price to Book Value* (PBV) atau rasio harga tiap nilai buku ialah nilai perusahaan yang dinilai berdasarkan pengelolaan modal pada suatu perusahaan (Safitri, 2021). Investor akan lebih cenderung membeli saham ini jika rasio nilai PBV lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka akan mengevaluasi kinerja perusahaan sebagai hal yang positif dan ada kepercayaan pasar yang kuat terhadap Perusahaan (Permana & Rahyuda, 2019). Permintaan akan saham perusahaan akan meningkat sebagai respons pada nilai perusahaan yang kuat, sehingga menaikkan nilai perusahaan. Berikut merupakan grafik nilai PBV dan rata-rata modal perusahaan perbankan di BEI selama 2019-2023.



Sumber: Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id)

Gambar 1 Rasio PBV Perusahaan Perbankan Tahun 2019-2023

Pada gambar 1 terlihat bahwa rasio PBV perusahaan perbankan dari tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi cenderung menurun. Turunnya rasio PBV perusahaan perbankan tahun 2021 sampai dengan 2023 menandakan bahwa saham pada sektor ini mengalami penurunan yang drastis utamanya dari tahun 2021 ke tahun 2023. Turunnya rasio PBV berbanding terbalik dengan kenaikan modal yang dicapai perusahaan perbankan tahun 2021- 2023 kecuali pada tahun 2020. Penurunan PBV akan berakibat terhadap pemegang saham karena nilai saham yang menurun akan menyebabkan kerugian terhadap pemegang saham (Yuniari et al., 2023). PBV menurun menandakan menurunnya nilai perusahaan yang selanjutnya bisa berakibat terhadap minat investor guna berinvestasi di perusahaan terkait (Surya, et al., 2020).

Salah satu elemen penting dalam struktur manajemen puncak adalah kehadiran jumlah perempuan dalam jajaran dewan direksi. Namun demikian, proporsi jumlah perempuan yang menduduki jajaran top manajemen perusahaan di Indonesia masih sangat sedikit apabila dibandingkan dengan jumlah laki-laki. Laporan Kesenjangan Gender Forum Ekonomi Dunia Global (2020) menyatakan bahwa hanya 22,10% perusahaan yang memiliki perwakilan

perempuan pada posisi manajerial di Indonesia. Selain itu, laporan *Voluntary National Review* tentang *Sustainable Development Goals* (2021) menyatakan bahwa perempuan memegang 33,08% posisi manajerial di pemerintahan serta perusahaan publik dan swasta. Angka ini jauh lebih kecil dibandingkan laki-laki, hal tersebut disebabkan oleh budaya Indonesia soal menempatkan peran perempuan di ranah domestik yang masih mengakar di masyarakat (Admin YKP, 2020). Namun berdasarkan data dari BPS (2024) terjadi peningkatan proporsi perempuan dalam jajaran manajerial yaitu sebesar 35,02%, meningkat dari tahun 2022, sebesar 3,24%.

Rendahnya jumlah perempuan yang menduduki jabatan direksi pada perusahaan perbankan, dari 543 kursi direksi di seluruh bank yang beroperasi di Indonesia, hanya 19% yang diisi oleh perempuan. Ada berbagai faktor yang memengaruhi rendahnya keterwakilan perempuan di jabatan tinggi bank itu. Banyak tantangan dihadapi perempuan untuk menapaki jalur kepemimpinan beragam. Adapun, banyak di antara perempuan yang berkarir di sektor jasa keuangan juga mengurus urusan keluarga seperti mengurus anak, hingga pekerjaan rumah tangga. Kemudian, terdapat faktor individual yang membuat representasi perempuan di jabatan direksi bank minim. Faktor individual itu seperti rendahnya motivasi dan kepercayaan diri. Faktor lainnya adalah budaya kerja. Perempuan kerap kali terkendala jam kerja hingga aturan organisasi (Burhan, 2023).

Proporsi perempuan adalah proporsi dewan perempuan yang ada pada perusahaan. Dewan dengan lebih banyak perempuan akan lebih dinamis, suportif, dan kolaboratif, serta perempuan akan lebih bebas untuk

mendiskusikan pemikiran mereka dan bersosialisasi bersama. Hasil penelitian Cynthia (2023) dan Setyawan (2023) menemukan bahwa proporsi perempuan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfa & Wiweko (2022) serta Astuti (2019) yang menemukan bahwa proporsi perempuan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Ambang batas perempuan pada dewan direksi adalah kondisi di mana jumlah perempuan yang signifikan dalam suatu kelompok dapat menciptakan perubahan nyata dalam dinamika kelompok dan hasil keputusan. Heroux & Fortin, (2022) memberikan bukti bahwa kehadiran perempuan di dewan perlu mencapai massa kritis setidaknya 20% - 40% untuk mendorong perusahaan mengungkapkan informasi yang relevan. Ambang batas perempuan dalam dewan direksi sering tercapai ketika perempuan mengisi sekitar 30% atau lebih dari anggota TMT atau ketika terdapat minimal tiga perempuan di TMT, sehingga dapat memberikan pengaruh nyata. Hal ini didukung hasil penelitian Fauziah (2018) yang menemukan bahwa wanita yang menjabat sebagai *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Financial Officer* (CFO) dan *Audit Committee* (AC), berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Astuti (2019) menemukan bahwa direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Kehadiran perempuan dalam jajaran direksi dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Perempuan dalam direksi sering dikaitkan dengan praktik manajemen risiko yang lebih hati-hati, yang dapat mengurangi volatilitas keuangan dan meningkatkan stabilitas perusahaan. Perusahaan dengan direksi perempuan cenderung memiliki PBV yang lebih tinggi,

menandakan valuasi yang lebih baik di pasar. Penelitian Nurwahyudi & Mudasetia (2020) menemukan bahwa adanya perempuan dalam jajaran dewan mampu meningkatkan kinerja finansial perusahaan. Secara alamiah, sifat perempuan adalah konservatif atau cenderung menghindari risiko sehingga akan cenderung lebih berhati-hati memilih strategi perusahaan, perempuan juga dinilai lebih mampu memahami keinginan dan kebutuhan konsumen. Perempuan juga memiliki ide, kemampuan, serta pengalaman yang berbeda dari laki-laki sehingga akan mengarahkan pada pengambilan keputusan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas masih terdapat ketidakseragaman hasil penelitian antara satu dengan yang lainnya, untuk itu penulis tertarik untuk menguji kembali pengaruh dewan direksi perempuan terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini mengikuti penelitian Cynthia (2023) yang menguji secara empiris pengaruh antara Pengaruh proporsi direksi perempuan terhadap nilai perusahaan dengan menggunakan model Rasio Tobin's Q. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah yaitu adanya penambahan ambang batas direksi perempuan dan kehadiran perempuan yang di proksikan dengan *Blau indeks* yang mengikuti penelitian Kurnia & Ardianto (2023) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam jumlah yang signifikan (ambang batas) dan kehadiran perempuan dalam dewan direksi yang diukur dengan *BLAU Index* memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan pengungkapan keamanan siber perusahaan. Semakin tinggi fraksi salah satu gender sampai pada tingkat 50 persen maka keadaan mencapai kondisi yang semakin beragam (heterogen) sementara jika salah satu fraksi laki-laki atau

perempuan maka kondisi berbalik menjadi semakin tidak beragam (homogen).

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Dependency Resource Theory*)

Menurut Pfeffer & Salancik, Teori ketergantungan sumber daya adalah studi tentang bagaimana perilaku organisasi dipengaruhi oleh sumber daya eksternal yang mereka miliki, yang mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi dalam sistem terbuka, di mana mereka saling membutuhkan satu sama lain untuk bertukar dan atau mendapatkan sumber daya lain untuk bertahan hidup (Hosny & Elgharbawy, 2021).

Signalling Theory

Signalling Theory atau teori sinyal, dikembangkan oleh Ros (1997), menjelaskan bahwa pihak eksekutif perusahaan memiliki informasi lebih baik mengenai perusahaannya akan terdorong untuk menyampaikan informasi tersebut kepada calon investor agar harga saham perusahaannya meningkat. Hal positif dalam *signaling theory* dimana perusahaan yang memberikan informasi yang bagus akan membedakan mereka dengan perusahaan yang tidak memiliki berita bagus. Dengan menginformasikan pada pasar tentang keadaan mereka, sinyal tentang bagusnya kinerja masa depan yang diberikan oleh perusahaan yang kinerja keuangan masa lalunya tidak bagus tidak akan dipercaya oleh pasar.

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah proses yang telah dilalui oleh suatu perusahaan untuk pandangan dari kepercayaan masyarakat terhadap suatu

perusahaan. Nilai perusahaan yang tinggi menandakan bahwa perusahaan memiliki kinerja yang baik dan prospek masa depannya dapat dipercaya oleh investor Pambudi & Ahmad (2022). Nilai perusahaan juga tercermin dari harga saham, dimana jika harga saham menurun maka nilai perusahaan menurun, sehingga hal ini berdampak pada penurunan kemakmuran pemegang saham dan sebaliknya apabila semakin tinggi harga saham maka nilai perusahaan juga semakin tinggi sehingga semakin besar kemakmuran yang akan diterima oleh pemegang saham. Maka nilai perusahaan menjadi hal yang penting bagi para pemegang saham.

Dewan Direksi Perempuan

Keberadaan perempuan dalam jajaran dewan direksi telah menjadi perhatian penting dalam literatur *corporate governance* dan manajemen strategis. Teori keberagaman (*diversity theory*) menyatakan bahwa keberagaman anggota dewan, termasuk keberagaman gender, dapat memperkaya proses pengambilan keputusan dengan membawa perspektif, pengalaman, dan pendekatan yang beragam (Carter, et al, 2010).

Dewan direksi yang terdiri dari perempuan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengawasan, mendorong transparansi, serta memperkuat tata kelola perusahaan secara keseluruhan (Adams & Ferreira, 2009). Selain itu, teori agensi (*agency theory*) menggarisbawahi pentingnya peran dewan direksi dalam mengawasi manajemen agar selaras dengan kepentingan pemegang saham; kehadiran perempuan dalam dewan direksi dapat memperbaiki fungsi pengawasan ini karena kecenderungan perempuan yang lebih berhati-hati dan

detail dalam pengambilan keputusan (Faccio, et al, 2016).

Ukuran Perusahaan

Definisi *firm size* atau ukuran perusahaan menurut Riyanto (2016) adalah besar kecilnya perusahaan dilihat dari besarnya nilai *equity*, nilai penjualan atau nilai aset”. Selanjutnya ukuran perusahaan menurut Scott (2016) suatu variabel konteks yang mengukur tuntutan pelayanan atau produk organisasi. Menurut Sartono (2016), ukuran perusahaan mencerminkan besar kecilnya suatu entitas usaha yang dapat diukur melalui total aset atau penjualan bersih yang dimiliki. Perusahaan berskala besar yang telah mapan (*well-established*) cenderung lebih mudah memperoleh pembiayaan melalui pasar modal dibandingkan dengan perusahaan berskala kecil. Kemudahan akses terhadap sumber pendanaan tersebut memberikan perusahaan besar tingkat fleksibilitas keuangan yang lebih tinggi.

Likuiditas

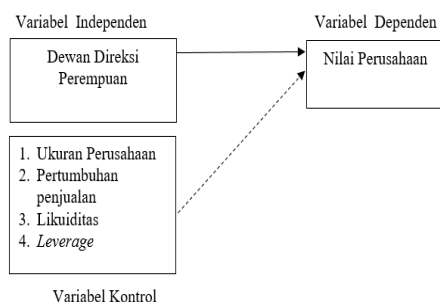
Menurut Hery (2021) likuiditas merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan sebuah perusahaan dalam membayar atau memenuhi kewajiban utang jangka pendeknya. Menurut Kariyoto (2017) likuiditas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam membayar atau memenuhi kewajiban keuangannya dalam jangka pendek, atau kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban pada waktu ditagih. Senada dengan itu, menurut Sulindawati (2021) likuiditas adalah rasio yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menganalisis laporan keuangannya, karena rasio likuiditas bisa menunjukkan kemampuan perusahaan dalam membayar atau memenuhi kewajiban jangka

pendeknya yang harus segera dipenuhi perusahaan.

Leverage

Menurut Hararap (2016) *leverage* adalah rasio yang menggambarkan hubungan antara utang perusahaan terhadap modal, rasio ini dapat melihat seberapa jauh perusahaan dibiayai oleh utang atau pihak luar dengan kemampuan perusahaan yang digambarkan oleh modal. Sedangkan menurut Fahmi (2020) *leverage* merupakan ukuran yang dipakai dalam menganalisis laporan keuangan untuk memperlihatkan besarnya jaminan yang tersedia untuk kreditor.

Model Penelitian



Gambar 2 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Tahun 2019-2023 yang berjumlah 47 perusahaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 23 perusahaan dengan periode 5 tahun dengan jumlah data observasi sebanyak 180 data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang bersumber dari laporan keuangan tahunan dan laporan tahunan (*annual*

report) yang dipublikasikan di situs Bursa Efek Indonesia dan *website* masing-masing perusahaan periode 2019-2023.

Definisi operasional dan pengukuran untuk variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel Penelitian	Pengukuran	Skala
1	Nilai perusahaan	$PBV = \frac{HARGA\ PASAR\ SAHAM}{NILAI\ BUKU\ SAHAM}$	Rasio
2.	Proporsi Perempuan(X1)	$= \frac{\text{Jumlah direksi perempuan}}{\text{jumlah total direksi}}$	Rasio
3.	Ambang batas direksi perempuan (X2)	Diukur dengan 6variable dummy Bernilai 1 jika sebuah dewan direksi memiliki setidaknya 30% direktur perempuan; 0 jika sebaliknya.	Nominal
4.	Kehadiran perempuan (BLAUINDEX proxy) (X3)	Blau index $Bi = 1 - \sum pi^2$ Keterangan: Bi = Blau Index Pi = Fraksi gender dari populasi tiap kelompok	Rasio
5	Ukuran Perusahaan	Ukuran perusahaan = Ln Total aset	Rasio
6	Penjualan	Pertumbuhan Penjualan $= \frac{Sales(t) - Sales(t-1)}{Sales(t-1)}$	Rasio
7	Likuiditas (CR)	$Current\ Rasio = \frac{Aset\ Lancar}{Kewajiban\ Lancar}$	Rasio
8	Leverage (DER)	$DER = \frac{Total\ Utang}{Total\ Ekuitas}$	Rasio

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan variabel yang dicari melalui program SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil statistik variabel penelitian disajikan pada tabel 2 berikut ini

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif

Panel A: (Variabel Dummy)					
	N	Value 1		Value 0	
Ambang Batas (X2)	180	45	25%	135	75%
Panel B: (Variabel Kontiungen)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Nilai Perusahaan (Y)	180	0,088	63,417	2,58293	6,163684
Proporsi Perempuan (X1)	180	0	0,75	0,1783	0,18442
Kehadiran Perempuan (X3)	180	0	0,50	0,2137	0,19060
Size (K1)	180	27,91	35,48	31,6666	1,83601
Penjualan (K2)	180	-0,76	7,99	0,3287	0,93693
CR (K3)	180	0,11	6,90	1,3258	1,24205
DER (K4)	180	0,45	36,79	5,5128	3,69945
Valid N (listwise)	180				

Catatan: *Size* = Ukuran perusahaan,
CR = *Curent Rasio*,
DER = *Debt to Equity Ratio*

Sumber: Data Olahan (2025)

Hasil Uji Normalitas

.Hasil uji normalitas dengan Uji K- S dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data dengan Uji K- S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		180
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,87448454
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,057
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymptotic Significance $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan persyaratan uji normalitas dapat terpenuhi untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Proporsi (X1)	0,210	4,765
Ambang Batas (X2)	0,371	2,696
Kehadiran Perempuan (X3)	0,131	7,617
Size (K1)	0,826	1,211
Penjualan (K2)	0,797	1,254
CR (K3)	0,954	1,049
DER (K4)	0,928	1,078

Catatan: *Size* = Ukuran perusahaan,
CR = *Curent Rasio*,
DER = *Debt to Equity Ratio*

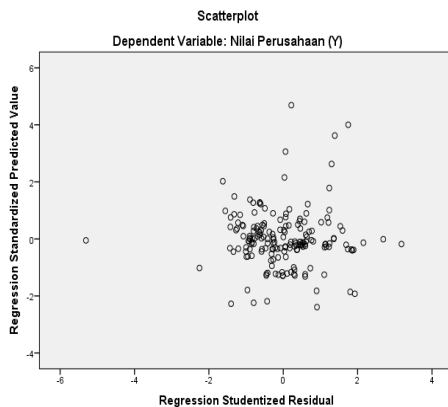
Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 5.3 diperoleh bahwa nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIP* masing-masing variabel ≤ 10 . Kesimpulan yang dapat diambil dari nilai di atas adalah tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas,

sehingga model regresi layak digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut;



Sumber: Data Olahan (2025)

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Dari Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dalam suatu model penelitian dilakukan untuk Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,185

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 1,185, ini berarti nilai *Durbin Watson* berada pada angka -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Artinya bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini tidak

terganggu atau terpengaruhi oleh variabel pengganggu.

Hasil Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien	t	Sig
Proporsi (X1)	1,497	4,971	0,000
Ambang Batas (X2)	0,632	2,610	0,010
Kehadiran Perempuan (X3)	-3,488	-3,613	0,000

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 dapat dijelaskan masing-masing uji hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,971 nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 1,973 dengan nilai P_{value} $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa proporsi perempuan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.
2. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 2,610 nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 1,973 dengan nilai P_{value} $0,010 < 0,05$. Maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ambang batas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.
3. Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar -3,613 nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} -1,973 dengan nilai P_{value} $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kehadiran perempuan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel 7 mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,312

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,312 atau 31,2%. Artinya, proporsi perempuan, ambang batas, kehadiran perempuan, ukuran perusahaan, pertumbuhan penjualan, likuiditas, dan *leverage* dapat mempengaruhi nilai perusahaan sebesar 31,2%. Sedangkan sisanya 68,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Pengujian Variabel Kontrol

Dalam penelitian ini digunakan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan (K_1), pertumbuhan penjualan (K_2), likuiditas (K_3), dan *leverage* (K_4). Hasil pengujian variabel kontrol dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini.

Tabel 8 Hasil Pengujian Variabel Kontrol terhadap Nilai Perusahaan

Variabel	Koefisien	t	Sig
Size (K_1)	-0,265	-6,635	0,000
Penjualan (K_2)	0,124	1,552	0,122
CR (K_3)	-0,007	-0,129	0,897
DER (K_4)	0,012	0,635	0,526

Catatan: *Size* = Ukuran perusahaan,

CR = *Curent Rasio*,

DER = *Debt to Equity Ratio*

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 8 meunjukkan bahwa variabel kontrol ukuran perusahaan memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan variabel pertumbuhan penjualan, likuiditas, dan *leverage* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Proporsi Perempuan Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa proporsi perempuan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan apabila perusahaan memiliki direksi perempuan maka akan tinggi pula nilai perusahaan. Berpengaruhnya proporsi perempuan terhadap nilai perusahaan diyakini bahwa perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI sudah banyak yang menempatkan perempuan sebagai dewan direksi, hal ini dapat dengan nilai rata-rata proporsi direksi perempuan sebesar 0,1731 atau sebesar 17,31%. Angka ini mencerminkan kemajuan dalam praktik tata kelola perusahaan, khususnya dalam hal penerapan prinsip diversitas dan kesetaraan gender. Dengan adanya perempuan di dewan direksi dapat memperkuat citra perusahaan dalam hal tata kelola yang inklusif dan bertanggung jawab secara sosial, yang semakin dihargai oleh investor, karena perempuan cenderung membawa perspektif yang berbeda dalam analisis risiko, pendekatan kepemimpinan, dan orientasi terhadap keberlanjutan, yang pada akhirnya memperkaya dinamika diskusi di tingkat manajerial. Lebih dari itu, perusahaan yang menempatkan perempuan dalam posisi strategis menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan dan meritokrasi, yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, kepercayaan pelanggan, dan reputasi pasar. Dengan meningkatnya kepercayaan pemangku kepentingan, nilai pasar perusahaan cenderung naik karena prospek bisnis dinilai lebih menjanjikan secara jangka panjang.

Teori ketergantungan sumber daya menyatakan bahwa perusahaan

bergantung pada lingkungan eksternal untuk mendapatkan sumber daya yang diperlukan guna bertahan dan berkembang. Direksi perusahaan berperan penting dalam menyediakan akses ke sumber daya tersebut, termasuk modal, informasi, jaringan bisnis, dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, keberagaman gender dalam direksi, termasuk proporsi perempuan, dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cynthia (2023) dan Setyawan (2023) menemukan bahwa proporsi perempuan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Ambang Batas Direksi Perempuan Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ambang batas direksi perempuan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Berpengaruhnya ambang batas direksi perempuan terhadap nilai perusahaan diyakini karena beberapa perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI sudah memiliki lebih dari 30% perempuan dari jajaran direksi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perempuan telah memiliki posisi strategis yang memungkinkan mereka berkontribusi aktif dalam pengambilan keputusan. Pencapaian ambang batas keterwakilan perempuan bukan hanya berdampak pada aspek sosial, tetapi juga terbukti membawa keuntungan ekonomi dan strategis bagi perusahaan. Pada tingkat ini, Semakin besar perempuan dalam dewan direksi, semakin besar pula potensi peningkatan nilai perusahaan, baik dari sisi kapitalisasi pasar maupun profitabilitas jangka panjang.

Berdasarkan teori Ketergantungan Sumber Daya (RDT)

bahwa perusahaan bergantung pada sumber daya eksternal untuk bertahan dan berkembang. Dalam konteks direksi perempuan, kehadiran direksi perempuan dalam jumlah tertentu dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan dari perspektif yang lebih luas, tata kelola yang lebih baik, dan peningkatan akses ke sumber daya eksternal. Terjesen & Sealy (2016) menyatakan bahwa kehadiran minimal tiga perempuan di dewan direksi dapat meningkatkan efektivitas dewan melalui kontribusi nyata dalam strategi dan pengawasan. Dengan demikian, pencapaian ambang batas keterwakilan perempuan bukan hanya isu representasi, tetapi berkontribusi langsung terhadap peningkatan nilai perusahaan melalui tata kelola yang lebih kuat, keputusan yang lebih beragam, dan budaya organisasi yang lebih inklusif. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Fauziah (2018) yang menemukan bahwa wanita yang menjabat sebagai CEO, CFO dan AC, berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Kehadiran Direksi Perempuan Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kehadiran direksi perempuan yang diukur menggunakan Blau Index berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, rata-rata nilai Blau Index sebesar 0,2137 atau sebesar 21,37%, hal ini mencerminkan bahwa terdapat tingkat keberagaman gender yang cukup signifikan dalam struktur direksi perusahaan perbankan. Blau Index memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang keberagaman, bukan hanya representasi satu kelompok tertentu, sehingga lebih tepat digunakan untuk menilai bagaimana

keragaman gender secara struktural dapat memengaruhi nilai perusahaan.

Meskipun keberagaman gender dalam dewan direksi kerap dikaitkan dengan peningkatan nilai perusahaan, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa kehadiran perempuan yang diukur menggunakan Blau Index berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Nilai rata-rata Blau Index sebesar 0,2137 atau 21,37% mencerminkan bahwa tingkat keragaman gender dalam struktur direksi masih tergolong rendah, jauh dari nilai maksimum 0,5 yang menandakan keragaman sempurna antara dua kategori (misalnya laki-laki dan perempuan). Rendahnya nilai Blau Index ini menunjukkan bahwa perempuan masih menjadi minoritas dalam struktur kepemimpinan perusahaan, sehingga peran dan pengaruh mereka dalam pengambilan keputusan strategis belum optimal. Akibatnya, keberadaan perempuan dalam direksi cenderung belum memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja atau persepsi pasar terhadap perusahaan. Dalam situasi seperti ini, keberagaman yang minim justru dapat menimbulkan tantangan dalam komunikasi, integrasi, dan konsensus, terutama jika lingkungan organisasi belum sepenuhnya siap menerima perubahan struktur kepemimpinan yang lebih inklusif. Oleh karena itu, pengaruh negatif Blau Index terhadap nilai perusahaan dalam penelitian ini kemungkinan besar disebabkan oleh tingkat keberagaman yang belum mencapai ambang efektif, di mana keberagaman mulai memberikan kontribusi nyata terhadap penciptaan nilai. Hal ini menegaskan bahwa keberagaman yang setengah-setengah atau simbolik saja belum cukup, dan diperlukan proporsi yang lebih

seimbang agar potensi positif dari keberagaman gender benar-benar bisa dimaksimalkan.

Berdasarkan Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Dependence Resource Theory*) Peningkatan jumlah perempuan dalam direksi meningkatkan nilai perusahaan karena memperbaiki tata kelola dan akses ke sumber daya. Setelah mencapai ambang batas tertentu (sekitar 30%-40% atau *Blau Index* optimal sekitar 0,48), dampak positifnya mencapai puncak. Jika kurang dari ambang batas optimal dampaknya bisa stagnan atau bahkan menurun karena potensi konflik internal atau ketidakseimbangan kepemimpinan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Proporsi direksi perempuan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan apabila perusahaan memiliki direksi perempuan di jajaran direksi maka akan meningkatkan nilai perusahaan.
2. Ambang batas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan apabila perusahaan memiliki direksi perempuan maka akan tinggi pula nilai perusahaan
3. Kehadiran direksi perempuan yang diukur menggunakan Blau Index berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Keberagaman gender dalam dewan direksi yang diukur dengan Blau Indeks masih berada jauh di bawah 50%, kondisi tersebut dapat memberikan pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi ke sektor industri lainnya yang memiliki karakteristik tata kelola dan struktur organisasi yang berbeda
2. Penelitian ini hanya berfokus pada dewan direksi perempuan, sehingga Masih banyak variabel lain yang mempengaruhi nilai perusahaan, diantaranya struktur kepemilikan, ESG, intelektual capital, CSR dan lain-lain

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya
 - b. Sampel penelitian yang digunakan diharapkan lebih banyak tidak hanya perusahaan perbankan tetapi sektor lain seperti pertambangan, keuangan, transformasi, dan lain-lain.
 - c. Memperluas analisis dengan menambah faktor struktur kepemilikan, ESG, intelektual capital, CSR dan lain-lain sebagai variabel independen.
2. Bagi perusahaan

Meskipun tingkat keberagaman gender dalam dewan direksi yang diukur menggunakan Blau Index saat ini masih berada di bawah 50%, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan proporsi dan kualitas partisipasi perempuan. Untuk menghasilkan dampak positif, keberagaman gender harus lebih seimbang dengan mencapai nilai Blau Index yang lebih tinggi, mendekati tingkat keragaman ideal. Selain meningkatkan jumlah perempuan, perusahaan juga perlu memastikan bahwa perempuan

memiliki peran aktif dan kontribusi yang signifikan dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif, mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan melalui pelatihan dan mentoring, serta menghilangkan hambatan kultural maupun struktural yang menghalangi partisipasi direksi perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Admin Yayasan Kesehatan Indonesia (YKP) (2020) Ketidakadilan Gender. <https://ykp.or.id/datainfo/materi/57>
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
<https://doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%p>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik gender tematik: Profil perempuan dalam posisi manajerial di Indonesia 2022–2024*. BPS Indonesia.
<https://www.bps.go.id/>
- Binekasri, R. (2024) Daftar 10 Emiten Market Cap Terbesar, Nyaris 50% Valuasi IHSG,

- <https://www.cnbcindonesia.com/market/20231113072753-17-488457/daftar-10-emiten-market-cap-terbesar-nyaris-50-valuasi-ihsg>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The diversity of corporate boards and firm performance. *Financial Review*, 45(1), 33–56. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6288.2009.00206.x>
- Chyntia, L (Pengaruh proporsi direksi wanita terhadap nilai perusahaan dengan menggunakan model Rasio Tobin'S Q. *Skripsi*. Universitas Katolik Parahayangan.
- Faccio, M., Marchica, M.-T., & Mura, R. (2016). CEO gender and corporate risk-taking. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193–209.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Fauziah, F.E (2018) Diversitas Gender dan Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility sebagai Variabel Intervening. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 33 (2), 187-204
- Harahap, S. S. (2016). *Analisis kritis atas laporan keuangan* (Edisi Revisi). Rajawali Pers
- Heroux S & Fortin, A (2022) Board of directors' attributes and aspects of cybersecurity disclosure. *Journal of Management and Governance*, 28(2):1-46 DOI: 10.1007/s10997-022-09660-7
- Hery (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hosny, K and Elgharbawy, A (2020) Board diversity and financial performance: empirical evidence from the United Kingdom. *Accounting Research Journal*, 2021, vol. 35, issue 4, 561-580
- Kariyoto. (2017). *Dasar-dasar manajemen keuangan*. UB Press.
- Kementerian PPN/Bappenas. (2021). *Voluntary National Review: Sustainable Development Goals 2021*. Pemerintah Republik Indonesia. <https://sdgs.bappenas.go.id/>
- Kurnia, P., & Ardianto (Accepted/In press). Board gender diversity and cyber security disclosure in the Indonesian banking industry: a two-tier governance context. *Corporate Governance* (Bingley). <https://doi.org/10.1108/CG-01-2023-0010>.
- Lalawidi, W. (2023). Dampak eco efficiency, corporate social responsibility dan kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan sektor barang konsumsi *Skripsi* STIE Bank BPD Jateng.
- Nurwahyudi, M,R & Mudasetia. Pengaruh Gender Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Studi Pada Perusahaan Yang Masuk Index Kompas 100 Tahun 2014-2015. *Jurnal Stiesemarang*. 12 (2): 106 -127. DOI: <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v12i2.418>
- Pambudi, A.S & Ahmad, G.N (2022). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek

- Indonesia Periode 2015-2019. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*. 3 (1): 257-269
- Permana, A.A. Ngurah Bagus Aditya & Rahyuda, H (2019) Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Likuiditas, Dan Inflasi Terhadap Nilai Perusahaan *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(3):1577 DOI: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p15
- Riyanto, B. (2016). *Dasar-dasar pembelanjaan perusahaan* (Edisi 4). BPFE Yogyakarta.
- Safitri, F.A (2021) Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2019). *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Safriani, M. N., & Utomo, D. C. (2020). Pengaruh environmental, social, governance (ESG) disclosure terhadap kinerja perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(3).
- Sartono. (2016). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Scott, W. R. (2016). *Financial accounting theory* (7th ed.). Pearson
- Sulindawati, N. L. G. E. (2021). *Pengantar manajemen keuangan*. Penerbit Rajawali Pers.
- Ulfa, RN, & Wiweko, H. (2022). Company Value and Factors That Influence It in the Consumer Goods Industry Sector Listed on the IDX for the 2015 – 2018 Period. *Field of Economics, Business and Entrepreneurship*.
- Yuniari, N. P., Gama Agus, & Asiti Ni putu. (2023). Pengaruh Inflasi, Suku Bunga Bi, Profitabilitas, Risiko Finansial Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Properti Dan Real Estate Tahun 2019 – 2021. Vol. 4 No. 1 (2023): EMAS /, 4.