

PERAN DIVERSITAS DEWAN DIREKSI MELALUI PERTUMBUHAN DAN REPUTASI DALAM MENCIPTAKAN NILAI PERUSAHAAN**DIVERSITY IN BOARD OF DIRECTORS' ROLE IN CREATING FIRM VALUE THROUGH GROWTH AND REPUTATION**

Robert Jao^{*}
Ana Mardiana[†]
Anthony Holly[‡]

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi (gender dan latar belakang pendidikan) terhadap pertumbuhan dan reputasi perusahaan, menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi (gender dan latar belakang pendidikan), pertumbuhan perusahaan, dan reputasi perusahaan terhadap nilai perusahaan, serta menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi (gender dan latar belakang pendidikan) terhadap nilai perusahaan yang dimediasi oleh pertumbuhan dan reputasi perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam pemilihan sampel dan menggunakan data sekunder, yaitu *annual report* perusahaan yang dipublikasikan oleh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2017-2020 dan indeks Corporate Image Index (CII). Metode yang dipakai ialah analisis jalur serta uji sobel untuk pengujian hipotesis mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender berpengaruh positif signifikan pada pertumbuhan dan nilai perusahaan dan berpengaruh positif tidak signifikan pada reputasi perusahaan. Diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan pada pertumbuhan perusahaan, berpengaruh positif signifikan pada reputasi perusahaan, serta berpengaruh negatif tidak signifikan pada nilai perusahaan. Pertumbuhan dan reputasi berpengaruh positif signifikan pada nilai perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pertumbuhan memediasi pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan, tetapi tidak memediasi pengaruh diversitas latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan. Terakhir, reputasi tidak memediasi pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan, tetapi memediasi pengaruh diversitas latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat membantu investor dalam mempertimbangkan beberapa hal sebelum berinvestasi di suatu perusahaan lewat

* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Atma Jaya, Makassar, Indonesia, jaorbert1808@gmail.com

† Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Atma Jaya, Makassar, Indonesia, ana.mardiana1902@gmail.com

‡ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Atma Jaya, Makassar, Indonesia, shencuen90@gmail.com

Penulis Korespondensi: Ana Mardiana

Sitasi: Jao, R., Mardiana, A. & Holly, A. (2024). Peran Diversitas Dewan Direksi Melalui Pertumbuhan dan Reputasi dalam Menciptakan Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 19 (1),

Artikel masuk: 30 Juli 2023; Artikel diterima: 1 Maret 2024

analisis informasi keuangan dan nonkeuangan, serta dari internal dan eksternal perusahaan.

Kata Kunci: Diversitas Dewan Direksi, Pertumbuhan Perusahaan, Reputasi Perusahaan, Nilai Perusahaan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of board of director diversity (gender and educational background) on corporate growth and reputation, the effect of board of director diversity (gender and educational background), corporate growth, and reputation on corporate value, and analyze the effect of diversity board of directors (gender and educational background) on corporate value mediated by corporate growth and reputation. This study uses a purposive sampling method in sample selection. It uses secondary data, namely the corporate's annual reports published by manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange during 2018-2020 and the Corporate Image Index (CII). The analytical method is path analysis, and the Sobel test is used for mediation hypothesis testing. The test results show that gender diversity has a significant positive effect on corporate growth and value and an insignificant positive effect on corporate reputation. Educational background diversity has an insignificant positive effect on corporate growth, a significant positive effect on corporate reputation, and an insignificant negative effect on corporate value. Corporate growth and reputation have a significant positive effect on corporate value. This study also indicates that growth mediates the effect of gender diversity on corporate value, but the effect of educational background diversity on corporate value shows otherwise. Finally, reputation does not mediate the effect of gender diversity on corporate value. However, it mediates the effect of educational background diversity on corporate value. The implications of this research are expected to help investors consider several things before investing in a company through analysis of financial and non-financial information and internal and external sources.

Keywords: Board of Director Diversity, Corporate Growth, Corporate's Reputation, firm value

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Salah satunya adalah memaksimalkan nilai perusahaan yang tercermin pada harga sahamnya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan keuntungan yang maksimal agar dapat menarik perhatian investor. Kamaliah (2020) juga menyatakan bahwa tujuan perusahaan adalah meningkatkan kemakmuran pemegang saham (*shareholder*). Salah satu cara untuk mengukurnya adalah melalui nilai perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan yang diambil

oleh manajemen perusahaan harus berorientasi memaksimalkan nilai perusahaan (Brigham & Houston, 2010).

Tim manajemen puncak perusahaan, yaitu dewan direksi, bertugas untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Menurut Hartmann dan Carmenate (2020), dewan direksi memainkan peran penting karena mereka bertanggung jawab mengelola harapan pemangku kepentingan dan memastikan organisasi bertanggung jawab secara sosial sekaligus menghasilkan kesuksesan ekonomi/keuangan

Menurut teori ketergantungan sumber daya, dewan yang beragam memiliki kemampuan penasihat dan pemantauan yang unggul, sehingga memberikan kontribusi dalam meningkatkan nilai perusahaan (Aggarwal et al., 2019). Namun, dalam Aggarwal et al. (2019) justru menemukan diversitas dewan berpengaruh negatif signifikan pada nilai perusahaan untuk perusahaan yang berafiliasi. Afiliasi kelompok bisnis merusak efek nilai perusahaan yang positif dari diversitas dewan yang mengikuti teori ketergantungan sumber daya. Selain itu, Saputra (2019) juga menemukan bahwa diversitas gender pada dewan direksi tidak berpengaruh pada nilai perusahaan, sedangkan diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh negatif pada nilai perusahaan.

Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan diversitas berpengaruh negatif pada nilai perusahaan. Sementara itu, menurut teori ketergantungan sumber daya, pengalaman serta hubungan dewan direksi dapat memenuhi kebutuhan sumber daya yang bervariasi (Daromes & Jao, 2020). Pihak eksternal terdiri atas orang-orang yang beragam, sehingga kebutuhannya beragam. Untuk menjawab hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya yang bervariasi. Saat kebutuhan pihak eksternal terpenuhi, mereka akan menaruh kepercayaan pada perusahaan sehingga mendorong naiknya nilai perusahaan.

Diversitas dewan juga dapat membawa biaya potensial, seperti konflik interpersonal dan masalah komunikasi, serta perubahan strategis karena adanya perbedaan di antara anggota dewan (Veltrop et al., 2015). Namun, diversitas juga diyakini dapat membawa keuntungan, seperti perspektif yang lebih luas dalam pengambilan keputusan, pemahaman mengenai lingkungan bisnis yang beragam, inovasi dan kreativitas yang lebih tinggi, dan pemasaran yang sukses untuk

berbagai jenis pelanggan (Miller & Triana, 2009; Saputra, 2019). Adapun diversitas pada penelitian ini dilihat dari diversitas gender dan latar belakang pendidikan.

Diversitas gender menyediakan karakteristik yang beragam sehingga dapat memengaruhi kinerja perusahaan (Saputra, 2019). Tingginya inovasi yang dimiliki perusahaan dengan diversitas gender dapat membantu memecahkan masalah yang berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Scholtz dan Kieviet (2017) mendapati adanya hubungan positif antara diversitas gender dan kinerja perusahaan. Namun, Endraswati (2018) dan Tarigan et al. (2019) menemukan bahwa diversitas gender pada dewan direksi berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan.

Diversitas pendidikan pada dewan dapat memengaruhi keputusan strategis perusahaan (Dedunu & Anuradha, 2020). Dengan beragamnya latar belakang pendidikan dewan direksi, keterampilan serta kompetensinya juga beragam, akibatnya kemampuan pemecahan masalah akan semakin kreatif dan inovatif. Perusahaan dapat memanfaatkan hal tersebut untuk menembus pangsa pasar baru dan meningkatkan penjualannya. Seally dan Doherty (2012) dan Endraswati (2018) menemukan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Bertentangan dengan Tarigan et al. (2019) yang menemukan bahwa heterogenitas pendidikan memberikan dampak negatif terhadap kinerja keuangan.

Pertumbuhan perusahaan dapat ditunjukkan melalui peningkatan penjualan, laba, dan aset (Saeed et al., 2014). Perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi akan menghasilkan arus kas dan kapitalisasi pasar yang tinggi pada masa depan yang akan menarik investor untuk berinvestasi (Ramdhonah et al., 2019). Pertumbuhan juga menunjukkan kemampuan perusahaan menggunakan segala sumber dayanya untuk menghasilkan laba dan mencerminkan perkembangan perusahaan ke depan serta menandakan adanya kenaikan laba yang akan menghasilkan *return* yang tinggi. Dhani dan Utama (2017), Rahayu (2019), dan Ramdhonah et al. (2019) membuktikan bahwa pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan, menyiratkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan profitabilitas jangka pendek dan jangka panjang.

Diversitas pada dewan direksi juga mampu menarik perhatian pihak eksternal lewat reputasi perusahaan. Diversitas gender dapat meningkatkan reputasi perusahaan melalui kegiatan membangun reputasi, seperti filantropi dan penjangkauan masyarakat (Fombrun, 2004). Reputasi perusahaan juga dapat ditingkatkan melalui kinerja dewan direksi karena adanya diversitas latar belakang pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan pihak eksternal yang beragam. Hal ini karena dewan direksi yang beragam memiliki kompetensi hingga koneksi yang beragam untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hartmann dan Carmenate (2020) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada reputasi perusahaan.

Mardiana et al. (2021) menyatakan bahwa reputasi sangat penting karena merupakan potensi dalam menciptakan nilai strategis perusahaan. Reputasi mencerminkan apa yang dapat dikerjakan dan dihasilkan dewan direksi dengan kompetensi yang berbeda serta bagaimana perusahaan berhasil menggunakan sumber dayanya sehingga dapat menguasai pasar. Hal ini menandakan bahwa perusahaan mempunyai aktivitas, pencapaian, dan prospek yang baik sehingga risiko investasinya rendah (Jao et al., 2020a).

Homogenitas tim manajemen puncak perusahaan diyakini menghasilkan perspektif yang sempit, sedangkan diversitas dianggap dapat menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan dan akibatnya menghasilkan keputusan yang lebih cerdas (Wang & Clift, 2009). Diversitas juga mampu membantu memecahkan masalah lebih cepat karena pendapat yang diberikan berasal dari berbagai sudut pandang. Oleh karena itu, diversitas seharusnya mampu membawa pengaruh positif ke pertumbuhan dan reputasi perusahaan yang kemudian akan meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Aggarwal et al. (2019) yang meneliti hubungan antara diversitas dewan dan nilai perusahaan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Pertama, menurut Kilic (2016), diversitas biasanya mengikuti dua perbedaan umum, yaitu diversitas yang dapat diamati (demografis), seperti jenis kelamin, ras, dan etnis, serta yang tidak dapat diamati (kognitif), seperti pendidikan, keahlian, kompetensi, dan karakteristik kepribadian. Penelitian ini menggunakan diversitas gender dan latar

belakang pendidikan sebagai representasi dari diversitas demografis dan kognitif untuk meneliti diversitas pada dewan direksi. Kedua, peneliti menambahkan pertumbuhan dan reputasi perusahaan sebagai variabel *intervening* untuk melihat bagaimana diversitas dewan direksi akan memengaruhi internal dan eksternal perusahaan dalam meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian ini penting dilakukan sebab dewan direksi memegang peranan vital yang mengharuskan perusahaan menyusun direksinya dengan baik. Dewan direksi yang beragam dapat menjadi sumber daya bagi perusahaan untuk meningkatkan performanya. Pertumbuhan dan reputasi perusahaan sebagai variabel *intervening* meningkatkan kepercayaan investor karena pertumbuhan akan menghasilkan *return* yang tinggi dan reputasi menandakan bahwa risiko investasinya rendah. Melalui *return* yang tinggi dan risiko investasi yang rendah, diharapkan investor semakin tertarik untuk berinvestasi pada perusahaan sehingga menaikkan nilai perusahaan lewat harga saham yang meningkat.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Ketergantungan Sumber Daya

Teori ketergantungan sumber daya yang dikemukakan oleh Pfeffer dan Salancik (1978) menekankan saling ketergantungan antara perusahaan dan lingkungan eksternalnya untuk dapat bertahan hidup. Saling ketergantungan antara perusahaan dan lingkungan dapat memberikan efek berbahaya pada kelangsungan hidup perusahaan (Justin & Hadiprajitno, 2019). Dewan direksi mampu mengurangi ketergantungan tersebut lewat keterampilan dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Adanya diversitas pada dewan direksi dianggap semakin mampu mengurangi ketergantungan tersebut.

Teori Sinyal

Teori sinyal berawal dari tulisan Akerlof (1970) yang memperkenalkan istilah asimetri informasi. Dalam perusahaan, pihak internal memiliki informasi yang lebih dari pihak eksternal, sehingga perusahaan perlu membagikan informasi tersebut. Asimetri informasi dapat menyebabkan penilaian pihak eksternal perusahaan menjadi tidak objektif. Untuk menghindari hal tersebut, teori sinyal menyarankan

penggunaan isyarat-sinyal baik dari penjual maupun konsumen masa lalu (atau keduanya) yang dapat diberikan kepada konsumen potensial untuk menilai kualitas produk yang tidak dapat diamati (Hossain et al., 2018)

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan proyeksi dari harga saham perusahaan. Saham dengan harga yang tinggi membuat *firm value* juga tinggi, sehingga meningkatkan kepercayaan investor bukan hanya pada kinerja perusahaan yang sekarang, tetapi juga pada prospek dan laba perusahaan pada masa depan (Handayani et al., 2020). Chabachib et al. (2019) mendefinisikan nilai perusahaan adalah harga yang disetujui calon pembeli untuk dibayar ketika perusahaan dijual. Hal ini juga berarti bahwa nilai perusahaan merupakan nilai yang menggambarkan seberapa layak perusahaan itu dinilai oleh pihak eksternalnya.

Reputasi Perusahaan

Perusahaan melihat reputasi sebagai salah satu aset tidak berwujud yang paling berharga, tetapi rentan (Baruah & Panda, 2020). Reputasi bukan hanya merupakan daya tarik, tetapi juga label yang membedakan perusahaan yang satu dan yang lainnya. Pihak eksternal tentu merasa lebih aman menanamkan modalnya atau bekerja sama dengan perusahaan yang bereputasi atau yang memiliki label yang baik. Hal ini karena reputasi perusahaan bukanlah hal yang mudah dibangun dan terkadang dampaknya tidak secara langsung terlihat serta tidak mudah untuk dinilai.

Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan yang stabil memungkinkan perusahaan memperluas bisnisnya dan membawa perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi dan membedakannya dari para pesaing. Pertumbuhan juga menandakan keberhasilan perusahaan dalam menggunakan sumber dayanya untuk meningkatkan penjualan dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan perusahaan dapat dicapai melalui proses bertahap dari perluasan perusahaan, pengembangan produk, peningkatan penjualan, laba, dan aset perusahaan (Vijayakumar & Devi, 2011).

Diversitas Dewan Direksi

Diversitas Gender

Diversitas gender pada dewan direksi berarti proporsi antara direksi pria dan wanita setara. Perusahaan membutuhkan direksi pria dan wanita agar mereka dapat saling melengkapi karena adanya perbedaan karakteristik. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa wanita lebih menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan pria (Kritanti, 2012). Keberadaan direksi pria dan wanita menandakan bahwa keputusan untuk mengambil risiko atau tidak diambil melalui pertimbangan dari berbagai sudut pandang. Di sinilah peran direksi pria yang dianggap lebih berani mengambil risiko dipadukan dengan peran direksi wanita yang dianggap cenderung menghindari risiko.

Diversitas Latar Belakang Pendidikan

Dewan direksi yang terdiri atas orang-orang yang berasal dari berbagai jenis latar belakang pendidikan memiliki keunggulan dalam pemecahan masalah yang lebih bervariasi. Fungsi pengambilan keputusan dewan direksi mengharuskan perlunya keragaman kognitif di antara anggotanya (Aifuwa et al., 2020). Perusahaan memerlukan sarana dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang beragam dari dewan. Konsentrasi pendidikan dewan yang berbeda juga mampu meminimalkan ketergantungan perusahaan terhadap pihak eksternal, sehingga mengurangi biaya-biaya yang perlu dikeluarkan.

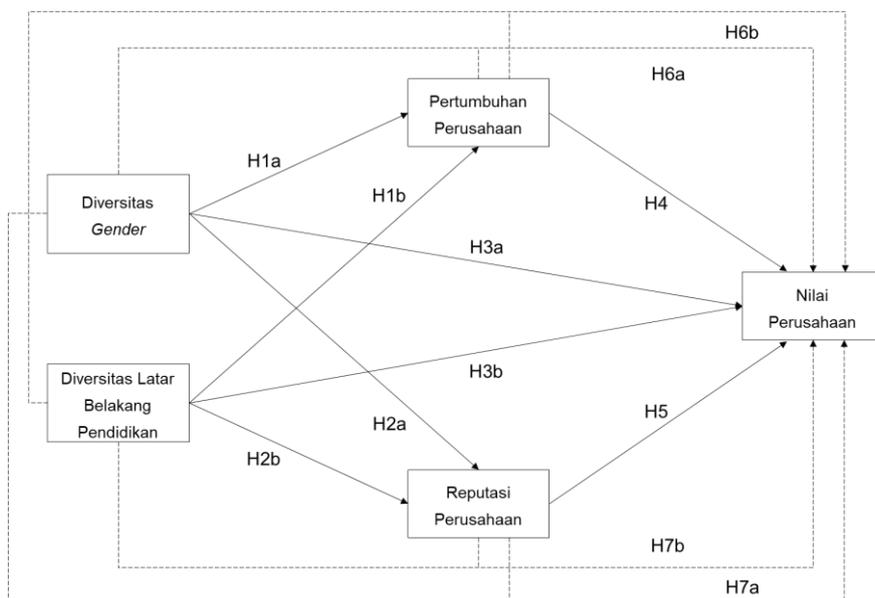
Kerangka Teoretis

Kerangka pemikiran teoretis mengenai hubungan antarvariabel atas dasar teori ketergantungan sumber daya dan teori sinyal adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Menurut teori ketergantungan sumber daya, dewan yang lebih beragam cenderung memiliki kemampuan penasihat dan pemantauan yang unggul (Aggarwal et al., 2019). Komposisi dewan direksi yang beragam dipercaya dapat meningkatkan keefektifan kinerja dewan. Hal ini karena anggota yang berasal dari latar belakang yang berbeda cenderung dapat memberi ide dan inovasi yang lebih kreatif dan juga beragam. Diversitas pada dewan direksi juga memungkinkan

mereka untuk saling memberi masukan dengan memberikan wawasan yang berbeda. Keuntungan dari adanya diversitas pada direksi ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoretis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Berdasarkan sejumlah penelitian, Wang dan Clift (2009) mengumpulkan beberapa poin untuk menjelaskan peran diversitas pada dewan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

1a. Pengaruh Diversitas Gender terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Perusahaan akan membutuhkan komposisi dewan direksi yang terdiri atas wanita dan pria untuk meningkatkan performanya karena direksi pria dan wanita mampu melengkapi satu sama lain dari segi pemikiran. Diversitas pada dewan direksi membantu perusahaan mengurangi ketergantungannya akan sumber daya menurut teori ketergantungan sumber daya. Perusahaan akan membutuhkan sumber daya seperti dewan direksi untuk dapat bertahan hidup. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pechersky (2016) menunjukkan adanya nilai tambah dari diversitas gender terhadap kinerja perusahaan. Hal yang serupa juga ditemukan oleh Erhard *et al.* (2003), Vafaei *et al.* (2015), dan Scholtz & Kieviet (2017), yang meneliti hubungan antara diversitas *gender* dan

kinerja perusahaan dan menemukan bahwa terdapat hubungan positif di antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{1a}: Diversitas gender pada dewan direksi berpengaruh positif pada pertumbuhan perusahaan.

1b. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Perusahaan perlu memiliki anggota dewan direksi yang beragam dalam latar belakang pendidikan. Perbedaan latar belakang pendidikan ini memicu perusahaan memiliki sumber daya yang lebih beragam. Dalam teori ketergantungan sumber daya, perusahaan memiliki saling ketergantungan dengan lingkungannya, sehingga dapat menimbulkan efek negatif pada perusahaan (Justin & Hadiprajitno, 2019). Seally dan Doherty (2012), Yusoff dan Armstrong (2012), serta Endraswati (2018) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{1b}: Diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi berpengaruh positif pada pertumbuhan perusahaan.

2. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Reputasi Perusahaan

Secara khusus, Miller dan Triana (2009) mengumpulkan berbagai pendapat mengenai bagaimana diversitas pada dewan direksi dapat meningkatkan reputasi perusahaan melalui pensinyalan. Pertama, diversitas dewan direksi menandakan bahwa perusahaan berada pada posisi yang baik untuk memenuhi kebutuhan pasar yang beragam. Saat perusahaan berkomunikasi dengan pemangku kepentingan, dewan direksi yang beragam dapat membentuk bagaimana perusahaan tersebut dilihat dan menandakan dedikasi perusahaan untuk menciptakan nilai sosial (Dowling, 2006). Kedua, diversitas dewan direksi menandakan kepatuhan norma dan kondisi kerja yang positif. Ketiga, diversitas dewan direksi dapat meningkatkan reputasi perusahaan melalui

kegiatan sosial yang dapat membangun reputasi, seperti filantropi dan penjangkauan masyarakat.

2.a. Pengaruh Diversitas Gender terhadap Reputasi Perusahaan

Diversitas gender dalam dewan direksi diharapkan dapat meningkatkan independensi dewan karena dengan adanya wanita di tingkat direksi dapat memberikan wawasan baru dan mengajukan pertanyaan yang tidak akan datang dari direktur dengan latar belakang yang lebih tradisional. Selain itu, diversitas gender juga dipercaya dapat meningkatkan kegiatan sosial perusahaan, seperti tanggung jawab sosial perusahaan dan filantropi, yang kemudian diharapkan dapat menciptakan citra perusahaan yang baik dari pemangku kepentingan perusahaan. Menurut Kaur dan Singh (2017), dengan menjadi proaktif terhadap isu-isu sosial yang sensitif, seperti kesetaraan gender, menggambarkan kepedulian perusahaan terhadap masyarakat yang menggambarannya sebagai perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial.

Diversitas gender dalam dewan juga dapat berfungsi sebagai sinyal positif bagi lingkungan perusahaan atau pemangku kepentingan yang dapat meningkatkan reputasinya, dan mungkin juga mencocokkan organisasi internal perusahaan dengan lingkungannya (Wang & Clift, 2009). Dalam penelitiannya, Larkin *et al.* (2012) serta Bravo *et al.* (2015) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki diversitas gender yang tinggi pada dewan direksi juga cenderung meningkatkan probabilitas perusahaan muncul dalam peringkat tinggi dalam daftar indeks reputasi perusahaan. Hartmann dan Carmenate (2020) serta Kaur dan Singh (2017) juga mengungkapkan bahwa diversitas gender dewan direksi yang ada pada perusahaan dianggap sinyal kualitas yang positif sehingga dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{2a}: Diversitas gender pada dewan direksi berpengaruh positif pada reputasi perusahaan.

2.b. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan terhadap Reputasi Perusahaan

Sejumlah literatur telah mendokumentasikan bahwa dewan yang lebih terdiversifikasi dapat memberi manfaat bagi ruang dewan dengan meningkatkan koneksi dan jaringan yang dapat bermanfaat untuk memperluas bisnis di area yang mungkin diabaikan (Khan *et al.*, 2019; Pucheta-Martínez & Bel-Oms, 2019; Bufarwa *et al.*, 2020). Variasi pada latar belakang pendidikan dewan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan karena akan lebih mudah bagi mereka untuk menembus pasar dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan lewat koneksi yang mereka miliki. Kepercayaan pemangku kepentingan terhadap perusahaan juga akan meningkat saat perusahaan mampu menunjukkan kemampuannya untuk mempertahankan posisinya di pasar.

Menurut Aifuwa *et al.* (2020), terlepas dari prediksi dan pernyataan teoretis, masih ada argumen apakah keragaman kognitif memberikan pengaruh positif atau tidak terhadap perusahaan. Nielson (2010), Aifuwa *et al.* (2020), Hartmann & Carmenate (2020), dan Musa *et al.* (2020) setuju bahwa diversitas pendidikan pada dewan akan meningkatkan kreativitas dan inovasi tim yang mengarah pada pemecahan masalah yang lebih efektif. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{2b}: Diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi berpengaruh positif pada reputasi perusahaan.

3. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Menurut sejumlah penelitian, kinerja dewan direksi akan mencapai tingkat maksimal saat mereka terdiri atas orang-orang yang berasal dari berbagai latar belakang. Diversitas dewan direksi membuat mereka cenderung mempunyai koneksi yang lebih luas, wawasan yang berbeda-beda, serta kemampuan kognitif yang lebih beragam, sehingga memudahkan untuk menembus pasar. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan pihak eksternal dan akan meningkatkan permintaan saham yang nantinya akan meningkatkan nilai pasar perusahaan.

3a. Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Keefektifan kinerja dewan direksi dipengaruhi oleh komposisinya. Susunan anggota yang berbeda pada direksi membawa dampak baik bagi perusahaan. Menurut Hindasah dan Harsono (2021), diversitas gender pada dewan direksi dapat mengimbangi kelemahan sistem tata kelola perusahaan perusahaan. Dalam teori ketergantungan sumber daya, adanya saling ketergantungan antara perusahaan dan lingkungan dapat mengancam kegiatan operasi, bahkan kelangsungan hidup perusahaan tersebut (Justin & Hadiprajitno, 2019). Beberapa penelitian melaporkan adanya efek positif diversitas dewan terhadap nilai perusahaan. Salah satunya adalah penelitian Miller dan Triana (2009) yang menemukan bahwa diversitas gender pada dewan direksi mampu meningkatkan nilai perusahaan lewat inovasi. Penelitian Conyon dan He (2017) serta Scholtz dan Kieviet (2017) juga menemukan hubungan positif di antara keduanya. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{3a}: Diversitas gender pada dewan direksi berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

3b. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Menurut Gordini dan Rancati (2017), komposisi dewan direksi dapat memengaruhi efektivitas kinerja dewan sehingga dapat memengaruhi nilai perusahaan. Agar kinerja dewan direksi maksimal, mereka sebaiknya terdiri atas orang-orang yang berbeda dalam hal latar belakang pendidikan. Menurut Dedunu dan Anuradha (2020), diversitas kognitif pada dewan meliputi tingkat (*level*) pendidikan, latar belakang pendidikan, pengalaman fungsional, serta masa jabatan dewan. Diversitas latar belakang pendidikan diyakini merupakan dorongan utama dalam memahami dan mencapai kinerja yang berkelanjutan (Iyafekhe *et al.*, 2020). Hal ini karena keragaman pendidikan menjadikan anggota dewan selangkah lebih maju dibanding

dewan yang homogen. Pandangan yang beragam, koneksi yang luas, serta konsentrasi keahlian yang berbeda membantu perusahaan memecahkan masalah lebih cepat dan kreatif. Sebuah dewan yang terdiri atas berbagai anggota dengan latar belakang pendidikan yang beragam akan dilengkapi dengan kekayaan intelektual, kemampuan kognitif, dan sikap yang dapat memberi kontribusi untuk meningkatkan nilai perusahaan (Aifuwa *et al.*, 2020). Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{3b}: Diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

4. Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan

Pertumbuhan perusahaan merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk mempertahankan posisinya di tengah kesulitan ekonomi dan di antara para pesaingnya. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perusahaan semakin tinggi tingkat pengembalian yang akan diterima investor. Pihak eksternal memerlukan informasi seputar perusahaan agar dapat menilai performa perusahaan dengan objektif. Hal ini dikemukakan dalam teori sinyal yang juga menekankan bahwa pihak internal perusahaan memiliki informasi yang lebih dibanding pihak eksternal, sehingga menimbulkan asimetri informasi. Hal ini mendorong pihak internal untuk memberikan informasi agar pihak eksternal juga mempunyai gambaran tentang perusahaan.

Saat perusahaan bertumbuh, investor tertarik dengan perusahaan itu. Nilai perusahaan yang dicerminkan dari harga pasar saham pun akan terpengaruh. Penelitian yang dilakukan Dhani dan Utama (2017), Rahayu (2019), serta Ramdhonah *et al.* (2019) menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya sebagai berikut:

H₄: Pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif pada nilai perusahaan

5. Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan

Reputasi perusahaan saat ini bergantung pada sinyal yang dikirimkannya kepada publik tentang perilaku dan kinerjanya, baik secara langsung dari perusahaan

maupun melalui perantara lain (Baruah & Panda, 2020). Menurut Bravo *et al.* (2015), ketika penelitian berfokus pada membangun reputasi perusahaan, teori sinyal diterapkan untuk memahami bagaimana proses dalam membangun, mempertahankan, dan menjaga reputasi. Reputasi perusahaan bukanlah sesuatu yang dapat dibangun secara sekejap, tetapi diperlukan waktu dan kepercayaan dari masyarakat, investor, pelanggan, serta pihak eksternal lainnya. Akan tetapi, bukan hal yang sulit untuk menghancurkan reputasi tersebut. Selain itu, reputasi perusahaan juga perlu terus dijaga. Salah satu caranya adalah melakukan berbagai kegiatan sosial. Sejumlah penelitian mengenai pengaruh reputasi terhadap nilai perusahaan dan *return* saham yang dilakukan oleh Erasputranto dan Hermawan (2017), Jao *et al.* (2020a), serta Jao *et al.* (2020b) menemukan bahwa reputasi memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Reputasi perusahaan berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

6. Peran Pertumbuhan Perusahaan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Perusahaan tentu harus berhati-hati dalam menyusun komposisi dewan direksinya. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa dengan memiliki dewan yang beragam, kinerja perusahaan dapat meningkat dan pada akhirnya membawa nilai tambah bagi nilai perusahaan (Conyon & He, 2017; Miller & Triana, 2009; Scholtz & Kieviet, 2017). Diversitas pada dewan direksi telah terbukti dapat meningkatkan inovasi, kreativitas, serta memberikan sudut pandang yang beragam dalam pemecahan masalah. Diversitas dewan direksi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan penjualan lewat keterampilan yang beragam. Pertumbuhan perusahaan yang baik akan memberikan sinyal baik kepada investor lewat laporan keuangannya.

6_a : Pertumbuhan Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Gender pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Post dan Byron (2015) menunjukkan bahwa diversitas gender dewan cenderung menghasilkan kinerja pasar yang positif di negara-negara dengan paritas gender yang lebih baik. Post dan Byron (2015) memberikan argumen

untuk memiliki sumber daya manusia yang sesuai untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada dewan serta penilaian pasar yang lebih tinggi terhadap kualitas direktur wanita. Keberagaman *gender* memberikan kontribusi bagi perusahaan lewat perspektif dan pola pikir beragam yang akhirnya mengarah pada pemecahan masalah yang inovatif, dan akibatnya kinerja dewan menjadi lebih produktif sehingga mampu meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan yang bertumbuh sudah pasti memiliki daya tarik di mata para investor. Akibatnya, nilai perusahaan tidak akan menurun karena pertumbuhan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan dengan harapan akan mendapatkan *return* yang lebih tinggi. Selain itu, pertumbuhan yang dipicu dari diversitas dewan direksi juga memberikan sinyal positif yang menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki prospek yang bagus ke depannya, sehingga risiko yang akan dihadapi oleh investor semakin kecil. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{6a}: Pertumbuhan perusahaan berperan dalam memediasi hubungan diversitas gender pada dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

6b. Pertumbuhan Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Latar Belakang pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi menandakan mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan koneksi yang berbeda-beda. Hal ini memberikan sarana bagi mereka untuk saling bertukar pikiran dan saling melengkapi wawasannya. Secara tidak langsung, perusahaan akan mengalami pertumbuhan berkat kinerja maksimal yang dapat diberikan dewan direksi lewat komposisi yang beragam serta kemampuan dan koneksi mereka yang berbeda-beda. Seiring dengan pertumbuhan yang dialami perusahaan berkat diversitas latar belakang pendidikan, harga saham perusahaan juga akan mengalami kenaikan. Hal ini merupakan output dari sinyal positif yang dipancarkan oleh perusahaan lewat pertumbuhannya yang ditandai dengan naiknya penjualan. Memiliki harga saham yang tinggi merupakan salah satu

target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun anggota dewan direksinya dengan memperhatikan diversitas latar belakang pendidikan agar kinerja yang mereka berikan maksimal, sehingga mampu mendorong pertumbuhan perusahaan dan pada akhirnya menaikkan harga saham dan nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{6b}: Pertumbuhan perusahaan berperan dalam memediasi hubungan diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

7. Peran Reputasi Perusahaan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas pada dewan direksi dapat membantu perusahaan meningkatkan reputasinya lewat kegiatan sosial dan inovasi untuk menembus pangsa pasar baru. Berasal dari berbagai latar belakang membuat dewan direksi memiliki keterampilan dan kreativitas yang lebih tinggi, sehingga mampu menjaga dan meningkatkan reputasi perusahaan. Dengan reputasi yang baik perusahaan akan selangkah lebih maju dalam menarik perhatian investor. Pihak eksternal menerima sinyal positif dari reputasi perusahaan dan membuat mereka lebih percaya pada perusahaan, sehingga mereka lebih berani untuk menanamkan modalnya. Perusahaan pun akan menerima dampak positif berupa naiknya harga saham dan nilai perusahaan.

7a. Reputasi Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Gender pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Menurut beberapa penelitian, diversitas gender merupakan salah satu sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan reputasinya. Dewan direksi wanita dipercaya dapat mendorong perusahaan melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan. Melaluinya, masyarakat akan menilai bahwa perusahaan tidak hanya menjalankan bisnisnya, tetapi juga memberi umpan balik bagi mereka. Hal ini membuat perusahaan berhasil meraih kepercayaan masyarakat. Reputasi perusahaan yang merupakan hasil dari diversitas gender dewan direksi serta efektivitas kinerja perusahaan selanjutnya menjadi sinyal positif bagi investor (Jao *et al.*, 2020a). Sinyal positif ini menandakan bahwa

perusahaan mampu bersaing di pangsa pasar dan memiliki nama yang baik tentunya. Melalui sinyal ini juga perusahaan meraih kepercayaan investor untuk membeli sahamnya. Hasilnya, harga saham dan nilai perusahaan pun meningkat. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{7a}: Reputasi perusahaan berperan dalam memediasi hubungan diversitas gender pada dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

7b. Reputasi Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Latar Belakang pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Memiliki perbedaan dalam latar belakang pendidikan membuat dewan direksi memiliki keterampilan di bidang yang berbeda pula, sehingga kemampuan mereka dalam memecahkan masalah akan lebih tinggi. Hal ini juga membantu perusahaan untuk tidak bergantung pada lingkungan eksternalnya secara terus-menerus. Perspektif dari ketergantungan sumber daya menekankan bahwa perusahaan dapat lebih mengamankan sumber daya yang dibutuhkan dengan struktur tata kelola perusahaan yang lebih baik, termasuk sumber daya keuangan dan nonkeuangan (Khatib *et al.*, 2021). Pihak eksternal yang merasa kebutuhannya dapat dipenuhi semakin percaya akan perusahaan. Hal ini memberikan sinyal kepada investor bahwa perusahaan berhasil menggunakan sumber dayanya sehingga dapat menguasai pangsa pasar. Akhirnya, investor akan mempercayakan modalnya pada perusahaan dengan harapan mereka menghadapi risiko yang kecil saat berinvestasi. Nilai perusahaan pun akan meningkat sebagai hasilnya. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{7b}: Reputasi perusahaan berperan dalam memediasi hubungan diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian eksplanatori. Variabel independen yang digunakan adalah diversitas dewan direksi (gender dan latar belakang pendidikan), sedangkan variabel dependen adalah nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan pertumbuhan dan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama 2017-2020, dengan pertimbangan untuk menghindari perbedaan karakteristik dengan perusahaan di sektor lain.

Jenis dan Sumber Data

Data pada penelitian ini adalah data dokumenter berupa laporan perusahaan dan Corporate Image Index (CII) dengan menggunakan data sekunder. Sumber data berasal dari *website* BEI, *website* masing-masing perusahaan, serta *website* Corporate Image Award.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode dokumenter yang menelusuri data historis untuk memperoleh informasi, yaitu laporan tahunan perusahaan dan Corporate Image Index (CII).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah harga yang disetujui oleh calon pembeli untuk dibayar ketika perusahaan itu dijual (Chabachib et al., 2019). Penelitian ini menggunakan Tobin's Q untuk mengukur nilai perusahaan (Aggarwal et al., 2019). Formula Tobin's Q adalah sebagai berikut:

$$Q_{i,t} = \frac{BVA_{i,t} + MVE_{i,t} - BVE_{i,t}}{BVA_{i,t}}$$

Keterangan:

$Q_{i,t}$: nilai dari Tobin's Q untuk perusahaan i pada tahun t

$BVA_{i,t}$: nilai buku dari total aset untuk perusahaan i pada tahun t

$MVE_{i,t}$: nilai pasar dari ekuitas untuk perusahaan i pada tahun t

$BVE_{i,t}$: nilai buku dari ekuitas untuk perusahaan i pada tahun t

Reputasi Perusahaan

Reputasi merupakan citra perusahaan yang tercipta dari kepercayaan masyarakat dan merupakan aset yang berharga. Penelitian ini menggunakan skor dari Corporate Image Index (CII) yang penilaiannya terdiri atas *quality*, *performance*, *responsibility*, dan *attractiveness* untuk mengukur reputasi perusahaan (Jao et al., 2020a; Jao et al., 2020b).

Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan posisinya di tengah kesulitan ekonomi dan pesaingnya (Suwardika & Mustanda, 2017). Penelitian ini menggunakan pertumbuhan penjualan untuk mengukur pertumbuhan perusahaan (Rahayu, 2019) dengan formula sebagai berikut:

$$Pertumbuhan\ Perusahaan_{i,t} = \frac{Penjualan_{i,t} - Penjualan_{i,t-1}}{Penjualan_{i,t-1}}$$

Keterangan:

Pertumbuhan Perusahaan_{i,t} : pertumbuhan perusahaan i pada tahun t

Penjualan_{i,t} : penjualan perusahaan i pada tahun t

Penjualan_{i,t-1} : penjualan perusahaan i pada tahun t-1

Data pertumbuhan perusahaan dalam penelitian ini memiliki *time lag* selama satu tahun dibandingkan variabel reputasi dan nilai perusahaan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa skor CII dipublikasikan pada tahun berikutnya. Begitu pun dengan penjualan yang bertumbuh dilihat pada laporan keuangan pada tahun berikutnya, sehingga realisasi dari pertumbuhan akan terlihat pada nilai perusahaan melalui harga saham pada tahun selanjutnya.

Diversitas Dewan Direksi

Dewan direksi merupakan pengurus yang mengendalikan keputusan perusahaan (Bravo et al., 2015). Diversitas dalam penelitian ini dilihat dari gender dan latar belakang pendidikan dan diukur menggunakan Blau index (Aggarwal et al., 2019; Blau, 1977; Hartmann & Carmenate, 2020). Formula Blau index adalah:

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k \rho_i^2$$

Keterangan:

Bi : Blau index

ρ_i : proporsi anggota dewan direksi pada masing-masing i kategori

k : jumlah kategori

Kisaran nilai indeks tergantung pada jumlah kategori, jumlahnya berkisar dari 0 hingga $(i-1)/i$. Semakin banyak kategori keberagaman yang diuji semakin tinggi nilai Blau index-nya.

Data diversitas dewan direksi dalam penelitian ini memiliki *time lag* selama satu tahun dibandingkan variabel reputasi dan nilai perusahaan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa skor CII dan laporan tahunan dipublikasikan pada tahun berikutnya. Kinerja diversitas dewan direksi berdampak pada pertumbuhan dan reputasi yang memberikan sinyal positif kepada investor, sehingga realisasinya terlihat pada nilai perusahaan melalui harga saham pada tahun selanjutnya.

Diversitas Gender

Diversitas gender ditandai dengan setaranya proporsi dewan direksi wanita dan laki-laki. Dalam hal ini, terdapat dua kategori dalam diversitas gender.

Diversitas Latar Belakang Pendidikan

Diversitas latar belakang pendidikan ditandai dengan setaranya proporsi dewan direksi yang memiliki konsentrasi pendidikan di bidang akuntansi dan keuangan, manajemen pemasaran dan strategis, hukum, teknik, sosial ekonomi, dan bidang lainnya yang mengelompokkan bidang selain yang telah disebutkan (Rahindayati et al., 2015). Dalam hal ini, terdapat enam kategori dalam diversitas latar belakang pendidikan.

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS melalui tiga persamaan struktural yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

$$\begin{aligned} y_1 &= \rho y_1 x_1 + \rho y_1 x_2 + \varepsilon_1 \\ y_2 &= \rho y_2 x_1 + \rho y_2 x_2 + \varepsilon_2 \\ y_3 &= \rho y_3 x_1 + \rho y_3 x_2 + \rho y_3 y_1 + \rho y_3 y_2 + \varepsilon_3 \end{aligned}$$

Keterangan:

- x_1 : Diversitas *Gender* (DG)
- x_2 : Diversitas Latar Belakang Pendidikan (DLBP)
- y_1 : Pertumbuhan Perusahaan (PP)
- y_2 : Reputasi Perusahaan (RP)
- y_3 : Nilai Perusahaan (NP)
- ε : *Unexplained Variance*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sebagai objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam pemilihan sampel. Dengan jumlah sampel penelitian yaitu 78 perusahaan.

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif untuk memberikan gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian secara keseluruhan.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviation |
|---|----|---------|----------|-------|----------------|
| Diversitas <i>Gender</i> (DG) | 59 | 0,000 | 0,500 | 0,150 | 0,197 |
| Diversitas Latar Belakang Pendidikan (DLBP) | 59 | 0,375 | 0,765 | 0,573 | 0,113 |
| Pertumbuhan Perusahaan (PP) | 59 | -0,191 | 0,350 | 0,062 | 0,115 |
| Reputasi Perusahaan (RP) | 59 | 0,352 | 2,996 | 1,519 | 0,682 |
| Nilai Perusahaan (NP) | 59 | 0,430 | 4,083 | 1,502 | 1,022 |

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

| Struktur Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|----------------|------|----------|-------------------|
| Substruktur 1 | ,369 | ,136 | ,105 |
| Substruktur 2 | ,499 | ,249 | ,222 |
| Substruktur 3 | ,642 | ,413 | ,369 |

Sumber: Data diolah (2023)

Pengujian R² pada persamaan substruktur 1 serta 2 dengan nilai R Square sebesar 0,136 dan 0,249 yang menunjukkan bahwa diversitas gender dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang dapat dijelaskan oleh model ini sebesar 13,6% dan 24,9% terhadap pertumbuhan dan reputasi perusahaan dan sisanya sebesar 86,4% dan 75,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Pengujian R² pada persamaan substruktur 3 memiliki nilai R Square sebesar 0,413 yang menunjukkan bahwa diversitas gender, diversitas latar belakang pendidikan, pertumbuhan, dan reputasi memiliki pengaruh yang dapat dijelaskan oleh model ini sebesar 41,3% terhadap nilai perusahaan dan sisanya sebesar 58,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Hasil Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dalam regresi.

Tabel 3
Hasil Uji Parsial

| Struktur Model | Standardized Beta | Sig. | Keterangan |
|----------------|-------------------|-------|------------------|
| Substruktur 1 | | | |
| DG → PP | 0,368 | 0,008 | Signifikan |
| DLBP → PP | 0,002 | 0,991 | Tidak Signifikan |
| Substruktur 2 | | | |
| DG → RP | 0,034 | 0,786 | Tidak Signifikan |
| DLBP → RP | 0,485 | 0,000 | Signifikan |

Substruktur 3

| | | | |
|-----------|--------|-------|------------------|
| DG → NP | 0,357 | 0,005 | Signifikan |
| DLBP → NP | -0,044 | 0,732 | Tidak Signifikan |
| PP → NP | 0,257 | 0,040 | Signifikan |
| RP → NP | 0,279 | 0,037 | Signifikan |

Sumber: Data diolah (2023)

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Dewan direksi merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan dalam upayanya untuk dapat bertahan hidup, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap komposisi dewan direksinya. Semakin beragamnya komposisi dewan direksi dipercaya dapat meningkatkan keefektifan kinerja direksi. Hal ini karena dewan yang lebih beragam cenderung memiliki kemampuan penasihat dan pemantauan yang unggul (Aggarwal *et al.*, 2019). Oleh karena itu, diversitas pada dewan direksi dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah-masalah operasional dengan lebih baik jika dibandingkan dengan dewan yang homogen, sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan penjualan perusahaan.

1a. Pengaruh Diversitas Gender terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan yang diproksikan dengan pertumbuhan penjualan. Hal ini mengindikasikan bahwa diversitas gender dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya yang dikemukakan oleh Pfeffer & Salancik (1978) yang menekankan bahwa perusahaan bergantung pada pihak eksternalnya untuk dapat bertahan hidup, sehingga perusahaan memerlukan komposisi dewan direksi yang beragam untuk mengurangi ketergantungan tersebut. Hal ini disebabkan kinerja dewan direksi akan lebih maksimal saat mereka terdiri atas orang-orang yang memiliki karakteristik dan perspektif yang berbeda. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Pechersky (2016) yang meneliti hubungan diversitas gender terhadap kinerja perusahaan dan mendapati adanya nilai tambah di antara keduanya.

1b. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi cenderung meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Akan tetapi, diversitas latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap pertumbuhan perusahaan. Diversitas latar belakang pendidikan seharusnya menjadi sumber daya penting bagi perusahaan karena membawa kreativitas dalam kursi dewan. Namun, seiring dengan pengaruh baik yang dibawanya, diversitas juga dapat membawa masalah dalam dewan direksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Seally dan Doherty (2012), Yusoff dan Armstrong (2012), serta Endraswati (2018) yang menemukan bahwa diversitas pada latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Reputasi Perusahaan

Perusahaan dengan dewan direksi yang beragam memiliki pemahaman yang lebih mengenai lingkungan bisnisnya dan dapat menciptakan kepercayaan serta citra perusahaan yang baik di mata pihak eksternal. Menurut Miller dan Triana (2009), diversitas pada dewan direksi membuat perusahaan cenderung melakukan kegiatan sosial, seperti filantropi dan penjangkauan masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Selain itu, diversitas pada dewan direksi membantu perusahaan menjawab kebutuhan masyarakat yang beragam, sehingga menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan.

2.a. Pengaruh Diversitas Gender terhadap Reputasi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan direksi memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan yang diprosikan dengan skor *corporate image index*. Hal ini mengindikasikan bahwa diversitas gender cenderung meningkatkan reputasi perusahaan, tetapi tidak terlalu kuat memengaruhi. Adanya stereotipe gender menyebabkan representasi perempuan di posisi manajerial atas rendah (Sidhu *et al*, 2021). Hal ini menyebabkan kurangnya dan bahkan nihilnya keberadaan wanita dalam

direksi pada sampel penelitian ini, sehingga pria lebih mendominasi dalam komposisi dewan direksi. Hal ini dapat menyebabkan kaum minoritas cenderung mengikuti perilaku kaum mayoritas. Alasannya bahwa itu satu-satunya cara memenuhi syarat di mata pengambil keputusan teratas termasuk akses ke anggota dewan (Wang & Clift, 2009). Akibatnya, keuntungan diversitas gender tidak pernah direalisasikan atau tercermin dalam kinerja dewan direksi sehingga reputasi yang tercipta tidak mencapai tingkat maksimal.

Larkin *et al.* (2012) serta Bravo *et al.* (2015) juga menemukan bahwa perusahaan yang memiliki diversitas gender yang tinggi cenderung meningkatkan probabilitas muncul dalam peringkat tinggi dalam daftar indeks reputasi perusahaan. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Miller dan Triana, (2009), yakni keberagaman *gender* tidak terkait dengan reputasi. Salah satu alasannya adalah karena direksi wanita cenderung tidak dikaitkan dengan penyebab yang meningkatkan reputasi perusahaan.

2.b. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan terhadap Reputasi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa diversitas latar belakang pendidikan cenderung meningkatkan reputasi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya bahwa perusahaan membutuhkan dewan direksi yang beragam untuk mengurangi ketergantungannya dengan jalan menjawab tuntutan pihak eksternal. Keberagaman direksi merupakan sumber daya esensial untuk meningkatkan reputasi perusahaan lewat pemecahan masalah yang lebih kreatif sehingga memberikan sinyal bahwa perusahaan dapat dipercaya. Menurut Bear *et al.* (2010), direksi yang beragam tampaknya lebih peduli dalam memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan yang dapat memengaruhi reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hartmann dan Carmenate (2020) yang melihat bagaimana diversitas latar belakang

pendidikan dewan direksi memengaruhi reputasi perusahaan lewat kegiatan sosial dan menemukan adanya hubungan yang positif di antara keduanya.

3. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Keputusan-keputusan penting dalam sebuah perusahaan dikendalikan dan dipantau oleh dewan direksi, sehingga direksi memainkan peran yang sangat penting (Bravo *et al.*, 2015). Hal itu menyebabkan perusahaan perlu mempertimbangkan komposisi dewan direksinya dengan baik. Komposisi dari dewan direksi akan memengaruhi efektivitas kerja dari dewan direksi dan bagaimana dewan direksi menjalankan perannya, sehingga akan memengaruhi nilai perusahaan (Gordini & Rancati, 2017).

3a. Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan yang diprosikan dengan Tobin's Q. Hal ini mengindikasikan bahwa diversitas gender cenderung meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya yang menekankan bahwa antara perusahaan dan lingkungan, terdapat saling ketergantungan akan sumber daya yang dapat mengancam kegiatan operasi dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Namun, hal tersebut dapat dikurangi dengan menggunakan dewan direksi yang beragam sebagai sumber daya perusahaan. Hasilnya, perusahaan dapat tetap bertahan hidup tanpa harus bergantung pada pihak eksternalnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Miller dan Triana (2009) yang mendapati bahwa diversitas gender pada dewan direksi mampu meningkatkan nilai perusahaan lewat inovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Conyon dan He (2017) serta Scholtz dan Kieviet (2017) juga mendapati hubungan positif di antara keduanya.

3b. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa diversitas latar belakang

pendidikan cenderung menurunkan nilai perusahaan. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap nilai perusahaan. Dalam sejumlah penelitian, Tarigan *et al.* (2019) mendapati beberapa kerugian yang mungkin dibawa oleh keberagaman pendidikan, yaitu proses pengambilan keputusan yang lebih lama, perbedaan respons terhadap risiko, serta peningkatan kemungkinan terjadinya konflik.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini gagal mendukung teori ketergantungan sumber daya. Teori ini menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan dewan direksi untuk mengurangi ketergantungannya, sehingga semakin beragam dewan direksi seharusnya semakin baik bagi perusahaan itu. Namun, hasil yang ditemukan menunjukkan hal yang sebaliknya. Hal ini karena diversitas dapat menghambat pemecahan masalah, sehingga dapat menambah biaya keagenan bagi perusahaan. Kerugian akibat diversitas latar belakang pendidikan tidak serta-merta berpengaruh signifikan pada pandangan investor terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Aggarwal *et al.* (2019) yang menemukan bahwa diversitas dewan memiliki hubungan negatif dengan nilai perusahaan untuk perusahaan yang berafiliasi.

4. Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan perusahaan cenderung meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan teori sinyal oleh Akerlof (1970) yang menjelaskan bahwa pihak eksternal membutuhkan informasi untuk menilai suatu perusahaan. Perusahaan yang kinerjanya baik akan memancarkan sinyal yang akan ditangkap oleh investor lewat laporan tahunan dan akan terlihat memiliki nilai tambah karena dianggap menjanjikan untuk jangka panjang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Dhani dan Utama (2017), Rahayu (2019), serta Ramdhonah *et al.* (2019) yang

menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap nilai Perusahaan.

5. Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa reputasi perusahaan cenderung meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan teori sinyal bahwa perusahaan perlu memberikan sinyal kepada pihak eksternal untuk mengurangi asimetri informasi. Tanpa informasi, pihak eksternal tidak dapat menilai perusahaan secara menyeluruh. Reputasi yang baik akan diterima publik dan menjadi sinyal bahwa perusahaan dapat dipercaya dan memiliki risiko yang rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Erasputranto dan Hermawan (2017) serta Jao *et al.* (2020b) yang menemukan bahwa reputasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

6. Peran Pertumbuhan Perusahaan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan.

Secara teori, semakin beragamnya dewan direksi dalam suatu perusahaan maka semakin menguntungkan perusahaan itu. Diversitas dewan direksi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan penjualan lewat karakteristik dan kompetensi yang beragam. Pertumbuhan memberikan sinyal positif kepada investor bahwa perusahaan mengelola sumber dayanya dengan baik lewat penjualan yang meningkat. Investor yang menerima sinyal tersebut tentu akan memberikan perhatian lebih kepada perusahaan tersebut. Hal ini kemudian berujung pada naiknya harga saham dan meningkatnya nilai perusahaan.

6_a : Pertumbuhan Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Gender

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Selanjutnya, dilakukan pengujian sobel untuk menguji kekuatan mediasi variabel pertumbuhan perusahaan dalam hubungan ini. Hasil pengujian

tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan berperan dalam memediasi hubungan diversitas gender terhadap nilai perusahaan. Diversitas gender membantu perusahaan memaksimalkan kualitasnya dan memasuki pasar secara lebih inovatif sehingga investor tertarik dan percaya pada perusahaan karena dapat memanfaatkan sumber dayanya dan meningkatkan penjualannya.

Sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya, diversitas gender pada dewan direksi menjadi sumber daya yang menyumbangkan karakteristik dan sudut pandang yang beragam bagi perusahaan sehingga perusahaan tidak terlalu bergantung pada lingkungan. Post dan Byron (2015) menunjukkan bahwa diversitas gender dewan cenderung menghasilkan kinerja pasar yang positif di negara-negara dengan paritas gender yang lebih baik. Post dan Byron (2015) memberikan argumen untuk memiliki sumber daya manusia yang sesuai untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada dewan serta penilaian pasar yang lebih tinggi terhadap kualitas direktur wanita.

6b. Pertumbuhan Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Latar Belakang pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan, terhadap pertumbuhan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Selanjutnya, dilakukan pengujian sobel untuk menguji kekuatan mediasi variabel pertumbuhan perusahaan dalam hubungan ini. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan tidak berperan dalam memediasi hubungan diversitas latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan. Beragamnya pendidikan dapat menimbulkan miskomunikasi antaranggota direksi sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan yang memberikan sinyal buruk kepada investor.

Masalah-masalah yang timbul dari diversitas latar belakang pendidikan menjadikan pertumbuhan perusahaan kurang optimal. Sementara itu, investor

berharap perusahaan mampu mengelola sumber dayanya untuk memberikan *return* yang sepadan dengan yang diharapkan. Pertumbuhan memberikan sinyal kepada investor bahwa perusahaan mampu bertahan di antara para pesaing serta meningkatkan pangsa pasarnya (Maryam *et al.*, 2020).

7. Peran Reputasi Perusahaan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Dewan direksi memegang peran penting untuk memastikan baiknya tata kelola perusahaan (Tarigan *et al.*, 2019). Hal ini karena dewan direksi merupakan sumber daya yang membantu perusahaan untuk mengurangi ketergantungannya pada lingkungan. Oleh sebab itu, komposisi dewan direksi perlu diperhatikan dengan baik. Tidak hanya berdampak pada internal perusahaan, komposisi dewan direksi juga mampu memengaruhi bagaimana eksternal menilai dan melihat perusahaan. Hal ini tercermin dalam reputasi perusahaan yang merupakan salah satu tolak ukur investor dalam berinvestasi.

7a. Reputasi Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas Gender pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan direksi memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan, terhadap reputasi perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Selanjutnya, dilakukan pengujian sobel untuk menguji kekuatan mediasi variabel reputasi perusahaan dalam hubungan ini. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa reputasi perusahaan tidak berperan dalam memediasi hubungan diversitas gender terhadap nilai perusahaan. Diversitas gender tidak mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadap perusahaan karena adanya stereotip gender yang menyebabkan direksi wanita tidak dapat memberikan performa terbaik sehingga investor tidak tertarik terhadap perusahaan.

Investor percaya pada perusahaan yang sudah dikenal baik oleh masyarakat dan memiliki reputasi baik. Reputasi memberikan sinyal bahwa

perusahaan berhasil mengelola sumber dayanya dan memiliki risiko investasi yang rendah. Hal ini karena perusahaan telah melalui perjalanan panjang untuk terus berkembang dan dalam menciptakan inovasi produk yang berkualitas, serta melakukan berbagai kegiatan sosial untuk memperoleh kepercayaan tersebut. Diversitas gender seharusnya dapat membantu perusahaan menjadi lebih inovatif dan dipercaya akibat hubungan erat dengan pihak eksternal berkat karakteristik dan perspektif yang beragam. Namun, wanita tidak memegang posisi kekuasaan dalam manajemen sesering laki-laki (Miller & Triana, 2009).

7b. Reputasi Perusahaan Berperan dalam Memediasi Hubungan Diversitas

Latar Belakang pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas latar belakang pendidikan pada dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Selanjutnya, dilakukan pengujian sobel untuk menguji kekuatan mediasi variabel reputasi perusahaan dalam hubungan ini. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berperan dalam memediasi hubungan diversitas latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan. Kompetensi, koneksi, wawasan, serta keterampilan yang bervariasi dari direksi membantu perusahaan untuk memikat investor lewat *quality*, *performance*, *responsibility*, serta *attractiveness* berkat keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan pengaruh baik diversitas latar belakang pendidikan.

Pengaruh baik diversitas latar belakang pendidikan menolong perusahaan untuk meraih kepercayaan dan perhatian masyarakat. Akibatnya, reputasi perusahaan meningkat. Investor percaya bahwa perusahaan mampu menggunakan sumber dayanya seoptimal mungkin hingga mampu bertahan di tengah persaingan, sehingga sangat menjanjikan pada masa depan. Hasilnya, investor tertarik untuk berperan dalam menanamkan modalnya. Dengan demikian, reputasi perusahaan berperan

dalam memediasi hubungan diversitas latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan yang dimediasi oleh pertumbuhan dan reputasi perusahaan. Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut. *Pertama*, diversitas gender berpengaruh positif dan signifikan pada pertumbuhan perusahaan. Adanya perbedaan sudut pandang dan pola pikir antara pria dan wanita membuat mereka dapat saling menutupi kekurangan. Diversitas gender juga meningkatkan kreativitas dewan direksi sehingga membantu untuk menembus pasar lewat pemenuhan kebutuhan pelanggan yang lebih inovatif. *Kedua*, diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan, terhadap pertumbuhan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kesalahpahaman dan miskomunikasi antara anggota dewan yang beragam dalam pendidikan yang memicu pandangan mereka terkadang tidak sejalan sehingga menimbulkan adanya kelompok minoritas dan mayoritas dan menciptakan politik internal. Oleh sebab itu, perusahaan tidak dapat meningkatkan penjualannya dengan seoptimal mungkin.

Ketiga, diversitas gender tidak berpengaruh pada reputasi perusahaan. Hal ini karena wanita tidak memegang posisi kekuasaan sesering laki-laki karena adanya stereotip gender. Pihak eksternal juga mempertanyakan kemampuan organisasi untuk bertanggung jawab secara sosial karena meningkatkan biaya. Diversitas gender juga dapat memengaruhi kepercayaan publik karena adanya stereotip gender. Keempat, diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada reputasi perusahaan. Variasi latar belakang pendidikan memberikan kemudahan untuk menembus pasar dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan. Kepercayaan pemangku kepentingan juga akan meningkat saat perusahaan mampu mempertahankan posisinya di pasar, yaitu saat perusahaan dapat terus menghasilkan produk yang inovatif dan berkualitas berkat wawasan beragam dari direksi. *Kelima*, diversitas gender berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Keberagaman gender dewan direksi dapat menyumbangkan sudut pandang yang

beragam dalam memberikan solusi terhadap suatu masalah, sehingga memberikan keseimbangan dalam memecahkan masalah dan dapat memberikan masukan serta melengkapi kekurangan masing-masing. Melalui hal ini, investor meliha inovasi-inovasi yang dapat diciptakan perusahaan saat dewan direksinya beragam dari segi gender sehingga menarik perhatian investor.

Keenam, diversitas latar belakang pendidikan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Hal ini disebabkan kerugian karena keberagaman pendidikan, yaitu proses pengambilan keputusan yang lebih lama, perbedaan respons terhadap risiko, serta peningkatan kemungkinan terjadinya konflik. Akibatnya, investor melihat pemecahan masalah yang terhambat sehingga mengurangi ketertarikan investor terhadap perusahaan. *Ketujuh*, pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Perusahaan yang bertumbuh memberikan sinyal bahwa perusahaan mampu bertahan dan bahkan meningkatkan performanya dari periode sebelumnya. Selain itu, tingginya tingkat pengembalian yang diterima saat pertumbuhan perusahaan tinggi juga menarik perhatian investor. *Kedelapan*, reputasi perusahaan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Sinyal baik yang menunjukkan bahwa risiko investasi dalam perusahaan rendah dipancarkan lewat reputasi perusahaan. Reputasi juga menandakan bahwa perusahaan sudah dikenal baik karena terbukti dapat bertahan dan bersaing, sehingga investor ingin menanamkan modalnya pada perusahaan yang cenderung dapat memberikan *return* yang berkelanjutan.

Kesembilan, pertumbuhan perusahaan memediasi hubungan antara diversitas gender dan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan oleh sudut pandang dan wawasan yang beragam ditawarkan oleh diversitas gender sehingga dapat menyumbangkan inovasi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan penjualan yang menarik perhatian investor. *Kesepuluh*, pertumbuhan perusahaan tidak dapat memediasi hubungan antara diversitas latar belakang pendidikan dan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kerugian yang dibawa dewan direksi yang terlalu beragam dalam latar belakang pendidikan pada tingkat tertentu sehingga memicu kurangnya kooperatif antaranggota dan menurunkan ketertarikan investor. *Kesebelas*, reputasi perusahaan tidak dapat memediasi hubungan antara diversitas gender dan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan direksi wanita tidak memegang

posisi kekuasaan dalam manajemen sesering laki-laki. Akibatnya, reputasi yang tercipta tidak maksimal karena minimnya diversitas gender dalam perusahaan. Selain itu, stereotip gender menyebabkan direksi wanita tidak dapat memberikan performa terbaik dalam upaya meningkatkan kepercayaan publik. *Kedua belas*, reputasi perusahaan berperan dalam memediasi hubungan diversitas latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini disebabkan oleh koneksi yang beragam membantu memenuhi kebutuhan pelanggan. Wawasan yang beragam juga membantu perusahaan menciptakan produk yang inovatif sehingga mampu memperoleh kepercayaan publik.

Penelitian ini menguatkan teori ketergantungan sumber daya dan teori sinyal. Penelitian ini diharapkan dapat membantu investor dalam mempertimbangkan beberapa hal sebelum berinvestasi di suatu perusahaan, memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun pengurus perusahaan, khususnya dewan direksi, serta mendukung dan meningkatkan keefektifan kebijakan-kebijakan regulator yang telah dijalankan dengan baik.

Penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mengatasi hal-hal berikut. *Kesatu*, penelitian ini mengambil perusahaan manufaktur sebagai sampel penelitian untuk menghindari perbedaan karakteristik dengan perusahaan di sektor lain. *Kedua*, diversitas dewan direksi dilihat dari diversitas gender dan latar belakang pendidikan sebagai representasi dari diversitas demografis dan kognitif. *Ketiga*, alat ukur diversitas dewan direksi menggunakan *blau index*, sehingga belum dapat memperlihatkan nilai diversitas secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aggarwal, R., Jindal, V., & Seth, R. (2019). Board Diversity and Firm Performance: The Role of Business Group Affiliation. *International Business Review*, 28(6).
- Aifuwa, H. O., Musa, S., Gold, N. O., & Usman, M. K. (2020). Board Cognitive Diversity and Firm Performance Nexus: Evidence from Nigeria. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 88–99.
- Akerlof, G. A. (1970). *The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism*. *Quarterly Journal of Economics*, 84. Academic Press, INC.

- Baruah, L., & Panda, N. M. (2020). Measuring Corporate Reputation: A Comprehensive Model with Enhanced Objectivity. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 139–161.
- Bear, S., Rahman, N. & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207-221.
- Blau, P. M. (1977). *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*. New York: Free Press.
- Bravo, F., Abad, C., & Briones, J. L. (2015). The Board of Directors and Corporate Reputation: An Empirical Analysis. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 28(3), 359–379.
- Brigham, E. F. & Houston, J. F. (2010). *Essentials of Financial Management* (2nd ed.). Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- Bufarwa, I. M., Elamer, A. A., Ntim, C. G., & AlHares, A. (2020). Gender Diversity, Corporate Governance and Financial Risk Disclosure in the UK. *International Journal of Law and Management*, 62(6), 521-538.
- Chabachib, M., Fitriana, T. U., Hersugondo, H., Pamungkas, I. D., Udin, U. (2019). Firm Value Improvement Strategy, Corporate Social Responsibility, and Institutional Ownership. *International Journal of Financial Research*, 10(4), 152–163.
- Canyon, M. J., & He, L. (2017). Firm Performance and Boardroom Gender Diversity: A Quantile Regression Approach. *Journal of Business Research*, 79, 198–211.
- Daromes, F. E., & Jao, R. (2020). Peran Mediasi Kinerja Keuangan pada Pengaruh Dewan Direksi terhadap Reaksi Investor. *Jurnal Akuntansi*, 10(1), 77–92.
- Dedunu, H. H., & Anuradha, P. (2020). Impact of Board Diversity on Firm Performance: Evidence from Sri Lanka. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(1), 23–31.
- Dhani, I. P., & Utama, A. G. S. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Struktur Modal, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Dictionary of Gems and Gemology*, 2(1), 245–245.
- Dowling, G. (2006). Reputation Risk: It is the Board's Ultimate Responsibility. *Journal of Business Strategy*, 27, 59–68.
- Endraswati, H. (2018). Gender Diversity in Board of Directors and Firm Performance: A Study in Indonesia Sharia Banks. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(1), 299–311.
- Erasputranto, R. A., & Hermawan, A. (2017). The Effect of Corporate Image on Company's Stock Return. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA)*, 20.
- Erhard, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of Director Diversity and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), 102–111.

- Fombrun, C. J. (2004). Corporate Reputations as Economic Assets. In Hitt, M. A., Freeman, R. E. and Harrison, J. S. (Eds). *Handbook of Strategic Management*. Oxford: Blackwell, 289–312.
- Gordini, N., & Rancati, E. (2017). Gender Diversity in the Italian Boardroom and Firm Financial Performance. *Management Research Review*, 40(1).
- Handayani, B. D., Rohman, A., Chariri, A., & Pamungkas, I. D. (2020). Corporate Financial Performance on Corporate Governance Mechanism and Corporate Value: Evidence from Indonesia. *Montenegrin Journal of Economics*, 16(3), 161–171.
- Hartmann, C. C., & Carmenate, J. (2020). Does Board Diversity Influence Firms' Corporate Social Responsibility Reputation? *Social Responsibility Journal*, 17(8), 1299–1319.
- Hindasah, L., & Harsono, M. (2021). Gender Diversity on the Board of Director and Firm Performance: Agency Theory Perspective. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2).
- Hossain, M. A., Rahman, S., Chowdhury, T. A., Chan, C., Yang, X., & Su, Q. (2018). How Signaling Mechanisms Reduce “Lemons” from Online Group Buying (OGB) Markets? A study of China. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 48(7), 658–681.
- Iyafekhe, C., Imagbe, V. U., & Odu, V. C. (2020). Board Education Diversity and Sustainability Reporting of Listed Deposit Money Banks in Nigeria. *Management Sciences Review, Journal of the Faculty of Management Sciences*, University of Benin, 11(1), 202-229.
- Jao, R., Daromes, F. E., & Yono, B. (2020). Peran Mediasi Reputasi Perusahaan terhadap Hubungan Ukuran Dewan Direksi dan Return Saham. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 1–15.
- Jao, R., Hamzah, D., Laba, A. R., & Mediaty, M. (2020). Reputasi Perusahaan dan Reaksi Investor (Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Seiko : Journal of Management & Business*, 3(2), 124–133.
- Justin, P., & Hadiprajitno, P. T. B. (2019). Pengaruh Struktur Dewan Direksi terhadap Pengungkapan Laporan Keberlanjutan Perusahaan. 8(3), 1–9.
- Kamaliah. (2020). Disclosure of Corporate Social Responsibility (CSR) and Its Implications on Company Value as a Result of the Impact of Corporate Governance and Profitability. *International Journal of Law and Management*, 62(4), 339–354.
- Kaur, A., & Singh, B. (2017). *Construing Reputation from Gender Diversity on Boards*. *Paradigm*, 21(2), 1–15.
- Khan, S. N., Hussain, R. I., Ur-Rehman, S., Maqbool, M. Q., Engku Ali, E. I., & Numan, M. (2019). The Mediating Role of Innovation Between Corporate Governance and Organizational Performance: Moderating Role of Innovative Culture in Pakistan Textile Sector. *Cogent Business and Management*, 6(1), 1–23.
- Khatib, S. F. A., Abdullah, D. F., Elamer, A. A., & Abueid, R. (2021). Nudging

- Toward Diversity in the Boardroom: A Systematic Literature Review of Board Diversity of Financial Institutions. *Business Strategy and the Environment*, 30(2), 985–1002.
- Kilic, M., & Kuzey, C. (2016). The Effect of Board Gender Diversity on Firm Performance: Evidence from Turkey. *Gender in Management an International Journal*, 31(7), 434–455.
- Kritanti, F. T. (2012). Penggunaan Leverage pada Perusahaan: Perbedaan Antara CEO Pria dan Wanita. *Jurnal Siasat Bisnis*, 16(2), 243–257.
- Larkin, M. B., Bernardi, R. A., & Bosco, S. M. (2012). Board Gender Diversity, Corporate Reputation and Market Performance. *International Journal of Banking and Finance*, 9(1), 1–26.
- Mardiana, A., Jao, R., Tangke, P., & Holly, A. (2021). The Impact of Corporate Reputation on the Cost of Equity as Mediated by Earnings Quality. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(2), 217–229.
- Maryam, S., Mus, A. R., & Priliyadi, A. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, Likuiditas, Profitabilitas dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan. *Center of Economic Student Journal*, 3(1), 90–109.
- Miller, T., & Triana, M. D. C. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom: Mediators of the Board Diversity-Firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies*, 46(5), 755–786.
- Musa, S., Gold, N. O., & Aifuwa, H. O. (2020). Board Diversity and Sustainability Reporting: Evidence from Industrial Goods Firms. *Izvestiya Journal of Varna University of Economics*, 64(4), 377 - 398.
- Nielson, S. (2010). Top Management Team Diversity: A Review of Theories and Methodologies. *International Journal of Management Reviews*, 12(3), 310–316.
- Pechersky, A. (2016). Diversity in Board of Directors: Review of Diversity as a Factor to Enhance Board Performance. *Studia Commercialia Bratislavensia*, 9(33), 88–101.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546–1571.
- Pucheta-Martínez, M. C., & Bel-Oms, I. (2019). What Have We Learnt about Board Gender Diversity as a Business Strategy? *The Appointment of Board Subcommittees. Business Strategy and the Environment*, 28(2), 301–315.
- Rahayu, S. M. (2019). Mediation Effects Financial Performance Toward Influences of Corporate Growth and Assets Utilization. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(5), 981–996.
- Rahindayati, N. M., Ramantha, I. W., & Rasmini, N. K. (2015). Pengaruh

- Diversitas Pengurus pada Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Keuangan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 312–330.
- Ramdhonah, Z., Solikin, I., & Sari, M. (2019). Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2017). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 67–82. <https://doi.org/10.17509/jrak.v7i1.15117>
- Saeed, R., Munir, H. M., Lodhi, R. N., Riaz, A. & Iqbal, A. (2014). Capital Structure and Its Determinants: Empirical Evidence from Pakistan's Pharmaceutical Firms. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(2), 115-125.
- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503–510.
- Scholtz, H., & Kieviet, S. (2017). The Influence of Board Diversity on Company Performance of South African Companies. *Journal of African Business*, 19(1), 105–123.
- Seally, R., & Doherty N. (2012). *Women in Finance: A Springboard to Corporate Board Positions?* <http://www.accaglobal.com>, Downloaded on 1st January 2016.
- Sidhu, J. S., Feng, Y., Volberda, H. W., Van Den Bosch, F. A. J. (2021). In the Shadow of Social Stereotypes: Gender Diversity on Corporate Boards, Board Chair's Gender and Strategic Change. *Organization Studies*, 42(11), 1677–1698.
- Suwardika, I. N. A., & Mustanda, I. K. (2017). Pengaruh Leverage, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Properti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1248-1277.
- Tarigan, J., Hervindra, C., & Hatane, S. E. (2019). Does Board Diversity Influence Financial Performance? *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 195–215.
- Vafaei, A., Ahmed, K., & Mather, P. (2015). Board Diversity and Financial Performance in the Top 500 Australian Firms. *Australian Accounting Review*, 25(4), 413–427.
- Veltrop, D. B., Hermes, N., Postma, T. J. B. M., & De Haan J. (2015). A Tale o Two Factions: Why and When Factional Demographic Fault Line Hurt Board Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 145-160.
- Vijayakumar, A. & Devi, S. S. (2011). Growth and Profitability in Indian Automobile Firms an–Analysis. *Journal for Bloomers of Research*, 3(2), 168-177.
- Wang, Y., & Clift, B. (2009). Is There a “Business Case” for Board Diversity?

Pacific Accounting Review, 21(2), 88–103.

Yusoff, W. F. W., & Armstrong, A. (2012). What competencies should the directors possess? Malaysia perspective. *International Journal of Business and Management*, 7(2), 142-149