

## Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan : Kepatuhan Etika Dan Sosial Sebagai Variabel Mediasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2022

Sheila Faradila

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : [shellafaradila1217@gmail.com](mailto:shellafaradila1217@gmail.com)

diterima: 26/11/2024; direvisi: 22/12/2024; diterbitkan: 31/1/2025

**Abstract:** The research aims to determine the effect of female board of directors on company value : Ethical and social compliance as a mediating variable in financial companies listed on the Indonesian Stock Exchange in 2015-2022. The sampling method uses purposive sampling with sample size of 46 companies. The research data processing using the Warp PLS 7.0. The results of this study indicate that female board of directors have a significant effect on company value. Female board of directors have a significant effect on ethical and social compliance. Ethical and social compliance have a significant effect on company value. Ethical dan social compliance can mediate the effect of female board of directors on company value

**Keywords** *Female Board of Directors, Company Value, Ethical and Social Compliance*

### PENDAHULUAN

Dunia bisnis semakin hari semakin mengalami kemajuan dan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menyebabkan perusahaan berusaha mengoptimalkan nilai perusahaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Kadek dan Suardhika, (2016) nilai perusahaan merupakan pandangan investor pada tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya perusahaan. tujuan utama perusahaan yaitu memaksimalkan kekayaan dan kondisi tertentu yang telah dicapai suatu perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan setelah melalui berbagai proses kegiatan selama beberapa tahun yaitu dari perusahaan didirikan sampai dengan saat ini.

Dewan direksi wanita merupakan persentase wanita yang menempati posisi

dewan direksi. Keberadaan wanita dalam manajemen puncak mampu mengendalikan suatu keadaan karena wanita cenderung lebih indenpenden, fleksibel dan berfikiran luas. Perkembangan keberadaan wanita menduduki posisi dalam dewan meningkat sejalan dengan tata kelola perusahaan. wanita lebih mempertimbangkan rasa dan pengertian kepada bawahannya, hal ini akan memberikan manfaat pada organisasi yang dipimpinnya.

Persentase jumlah pemimpin wanita Indonesia pada perusahaan tahun 2017 berdasarkan laporan hasil riset yang dirilis oleh Grant Thornton mengalami kenaikan sangat signifikan sebesar 36% dari tahun 2016. Sekitar 46% wanita di Indonesia berhasil menduduki puncak kepemimpinan. Riset ini dilakukan di 36 negara melalui interview dengan 5.500 CEO, manager direktur, dan *senior executive* lainnya dari berbagai macam sektor industri. Hasil

tersebut menempatkan Indonesia berada diposisi kedua terbesar dunia dalam hal kepemimpinan wanita setelah Rusia yang memiliki proporsi sebesar 47% lalu diposisi ketiga dan seterusnya ditempati oleh Estonia, Polandia dan Filipina dengan proporsi 40%.

Di Indonesia, wanita sebagai pemimpin dalam perusahaan telah menjadi perhatian dan menarik diteliti karena semakin banyak wanita yang menduduki manajemen puncak, termasuk pada level direksi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Keagenan

Teori keagenan ialah suatu kontrak dimana satu atau lebih orang (*principal*) memerintah orang lain (*agent*) untuk melakukan suatu jasa atas nama *principal* serta memberi wewenang kepada agen membuat keputusan yang terbaik bagi *principal* (Ichsan, 2013).

### Teori Ketergantungan Sumber Daya

Teori ketergantungan sumber daya ialah sumber daya yang mengurangi ketidakpastian dalam hubungan organisasi dan dapat meningkatkan power perusahaan. penekannya adalah pada kemampuan perusahaan dalam membentuk tautan untuk mengamankan akses ke sumber daya penting seperti modal, pelanggan, pemasok (diepen, 2015).

### Teori Modal Manusia

Teori modal manusia ialah teori yang menonjolkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia suatu perusahaan bersifat unik dan tidak bisa ditransfer, sehingga nilai dari satu orang sumber daya manusia yang dari suatu perusahaan berbeda dengan nilai

sumber daya manusia diperusahaan lainnya. Teori sudah dipakai untuk menjelaskan keberagaman gender dewan perusahaan (Isidro & Sobral 2015).

### Dewan Direksi Wanita

Dewan direksi wanita adalah perwakilan wanita yang menjabat sebagai dewan direksi. Dewan direksi dibentuk untuk menyatukan kompetensi dan kapabilitas masing-masing direksi yang dapat memberikan nilai tambah dalam menjalankan tata kelola perusahaan seperti dalam pengambilan keputusan dan memantau kinerja perusahaan.

$$WBOD = \frac{\text{Total dewan direksi wanita}}{\text{Total semua anggota dewan direksi}} \times 100\%$$

### Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan pandangan investor pada tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya perusahaan (Kadek dan Suardika, 2016).

$$\text{Tobin's } Q = \frac{\text{MVE} + \text{D}}{\text{Total Asset}}$$

### Kepatuhan Etika dan Sosial

Kepatuhan etika dan sosial adalah fenomena penting bagi siapa saja yang ingin membangun bisnis. Perlunya memahami dengan benar aktivitas bisnis dan berperilaku positif dinilai sebagai sebuah pilihan, artinya individu memilih untuk melakukan, mematuhi, merespon secara kritis terhadap aturan hukum dan norma sosial.

Kepatuhan etika dan sosial diukur menggunakan variabel dummy yaitu diukur sebagai variabel indikator berkode 1 jika perusahaan memiliki komite terpisah untuk masalah etika atau tanggung jawab sosial dan 0 sebaliknya.

## KERANGKA PEMIKIRAN

### Pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Nilai Perusahaan

Kehadiran wanita dalam perusahaan, maka perusahaan dianggap telah menerapkan praktek tata kelola perusahaan yang baik. Keterlibatan wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan mencerminkan tidak adanya deskriminasi dalam perusahaan, artinya perusahaan memberikan kesempatan pada siapapun untuk menjadi bagian dari dewan perusahaan, persepsi itu akan meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan terhadap investor (Kristina & Wiratmaja, 2018). Adanya peran wanita dalam suatu perusahaan akan membawa banyak keterampilan dan pengalaman dalam dewan wanita. Keberagaman gender dalam dewan direksi dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan. Perusahaan yang memiliki keragaman jenis gaya kepemimpinan, serta adanya kreativitas dan inovatif dapat membantu meningkatkan nilai perusahaan yang nantinya dapat memberikan nilai positif oleh investor. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamdani dan hatane (2017) mengungkapkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

H1: Dewan direksi wanita berpengaruh terhadap nilai perusahaan

### Pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Kepatuhan Etika dan Sosial

Keberadaan wanita di jajaran dewan direksi dinilai dengan sikap kehati-hatian yang tinggi, teliti dan cenderung untuk menghindari risiko dibandingkan pria. Wanita memiliki standar etika dan moral yang lebih tinggi dengan menunjukkan

pemikiran yang independen, dan dapat memberikan keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan transparansi dalam segala aspek didalam dewan direksi. Dampaknya dengan meningkatnya rasa kepercayaan terhadap kinerja dewan direksi perusahaan sehingga meningkatkan nilai perusahaan dimata *stakeholders* (Satiti *et al.*,2021).

H2: Dewan direksi wanita berpengaruh terhadap kepatuhan etika dan sosial

### Pengaruh Kepatuhan Etika dan Sosial terhadap Nilai Perusahaan

Perusahaan perlu menerapkan etika dan sosial sebab untuk membangun reputasi dan kepercayaan yang baik. Kepatuhan perusahaan dengan standar etika dan sosial memiliki implikasi positif bagi nilai perusahaan. Rodgers dkk, (2013) dan Jo dan Harjoto (2011) menunjukkan bahwa keterlibatan perusahaan dengan standar tanggung jawab sosial yang tinggi dapat meningkatkan nilai perusahaan.

H3: Kepatuhan Etika dan Sosial berpengaruh terhadap nilai perusahaan

### Pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Nilai Perusahaan melalui Kepatuhan Etika dan Sosial

Keberagaman gender yang ada pada dewan perusahaan menunjukkan peningkatan representasi mengenai pandangan moral dan etika yang akan memicu perusahaan untuk meningkatkan kualitas pembuatan keputusan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (Handayani *et al.*,2018).

H4: dewan direksi wanita berpengaruh terhadap nilai perusahaan melalui kepatuhan etika dan sosial

## METODE PENELITIAN

Objek riset perusahaan keuangan yang ada di BEI menggunakan *annual report* emiten rentang waktu tujuh tahun terakhir

yaitu 2015-2022. Dengan variabel independen dewan direksi wanita, variabel dependen nilai perusahaan dan variabel intervening kepatuhan etika dan sosial. Populasi riset ini berjumlah 105 perusahaan. Jumlah sampel 46 perusahaan dan dikali dengan 7 tahun penelitian menjadi 368 sampel perusahaan.

Sampel diambil memakai *purposive sampling*. Kriterianya yaitu: (1) Perusahaan keuangan yang terdaftar di BEI pada 2015-2022. (2) Perusahaan keuangan yang berada dipapan utama BEI tahun 2015-2022. (3) Perusahaan keuangan yang laporan tahunannya bisa diakses pada 2015-2022.

**HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif**

**Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif**

	Descriptive Statistics			
	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
WOB	0,00	1,00	0,18	0,210548
FV	0,20	12,51	1,29	1,567592
ETHICS	0	1	0,027174	0,163034

Sumber: Olahan Warp PLS 7.0 (2024)

**Model Struktural (Inner Model) Koefisien determinasi (R-Square)**

**Tabel 2 Koefisien determinasi R-Square**

Variabel laten dependen	R-Square
Kepatuhan etika dan sosial (Z)	0,057
Nilai perusahaan (Y)	0,117

Sumber: Olahan Warp PLS 7.0 (2024)

Variabel kepatuhan etika & sosial dan Nilai perusahaan masing-masing memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,057 dan 0,117. Yang artinya variabel kepatuhan etika dan sosial dapat dijelaskan sebesar 5,7% oleh variabel dewan direksi wanita sedangkan untuk nilai perusahaan dapat dijelaskan sebesar 11,7% oleh kepatuhan etika & sosial dan dewan direksi wanita.

**Relevan Prediksi (Q-Square)**

**Tabel 3 Relevansi Prediksi (Q-Square)**

Variabel laten dependen	Q-Square
Kepatuhan etika dan sosial (Z)	0,056
Nilai perusahaan (Y)	0,115

Sumber: Olahan Warp PLS 7.0 (2024)

Diperoleh variabel kepatuhan etika & sosial sebesar 0,056 dan nilai perusahaan sebesar 0,115 yang lebih besar dari 0. Maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini relevan.

**Uji Kecocokan Model (Model Fit)**

**Tabel 4 Model Fit**

APC	ARS	AARS	AVIF	GoF
0,213;P<0,001	0,087;P<0,001	0,083;P<0,001	1060	0,295

Sumber: Olahan Warp PLS 7.0 (2024)

APC, ARS, dan AARS memiliki P-value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa telah memenuhi kriteria *goodness of fit model*. Nilai AVIF kurang dari 3,3 menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas antar

proksi dan antar variabel bebas dalam model. Nilai GoF 0,295 memiliki kategori medium karena ada di rentang 0,25-0,36.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct effect)**

**Tabel 5 Direct Effect**

Indenpenden	Dependen	$\beta$ - value	P- value	Kesimpulan
WOB	FValue	0,308	<0,001	H1 Diterima
WOB	ETHICS	0,239	<0,001	H2 Diterima
ETHICS	Fvalue	0,093	0,002	H3 Diterima

Sumber: Olahan Warp PLS 7.0 (2024)

Persamaan model sebagai berikut:

$$Y = 0,308X_1 + e$$

$$Z = 0,239X_1 + 0,093Y_1 + e$$

1. Nilai path koefisien variabel dewan direksi wanita sebesar 0,308 mempunyai arti apabila setiap ada kenaikan dewan direksi wanita sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 0,308 satuan.
2. Nilai path koefisien variabel dewan direksi wanita sebesar 0,239 mempunyai arti apabila setiap ada kenaikan dewan direksi wanita sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepatuhan etika dan sosial sebesar 0,239 satuan.
3. Nilai path koefisien variabel kepatuhan etika dan sosial sebesar 0,239 mempunyai arti apabila setiap ada kenaikan kepatuhan etika dan sosial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 0,239 satuan.

**Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)**

**Tabel 6 Indirect Effect**

Mediasi	$\beta$ value	P-value	kesimpulan
WOB-ETHICS-FValue	0,022	0,005	H4 Diterima

Sumber: Olahan Warp PLS 7.0 (2024)

Persamaan model sebagai berikut:

$$Y = 0,022X_1 + e$$

Nilai path koefisien variabel dewan direksi wanita sebesar 0,022 mempunyai arti apabila setiap ada kenaikan dewan direksi wanita melalui kepatuhan etika dan sosial sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan sebesar 0,022 satuan.

**Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan**

Dewan direksi dapat memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan karena dewan direksi dapat memberikan informasi dan ide-ide yang kreatif. Dengan adanya peran wanita dalam suatu perusahaan akan membawa banyak keterampilan dan pengalaman dalam dewan wanita. Keberagaman gender dalam dewan direksi dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan.

Wanita lebih banyak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dibandingkan pria karena memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Kehadiran merupakan hal penting dalam perspektif tata kelola perusahaan.

Hasil riset ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Hamdani dan Hatane (2017) dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. jadi semakin tinggi proporsi wanita dalam

dewan direksi maka akan menaikkan nilai perusahaan.

### **Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Kepatuhan Etika dan Sosial**

Keberadaan wanita di jajaran dewan direksi dinilai dengan sikap kehati-hatian yang tinggi, teliti, dan cenderung menghindari risiko dibanding pria. Wanita juga memiliki standar etika dan moral yang lebih tinggi, ini menunjukkan sikap pemikiran independen yang lebih baik, dan dapat memberikan keputusan yang lebih tepat sehingga dapat meningkatkan tingkat transparansi dalam segala aspek didalam dewan direksi.

Hasil riset ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Isidro & Sobral (2015) dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kepatuhan etika dan sosial. Dengan adanya wanita di dewan direksi akan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap prinsip etika dan sosial.

### **Pengaruh Kepatuhan Etika dan Sosial Terhadap Nilai Perusahaan**

Perusahaan perlu menerapkan etika dan sosial sebab untuk membangun reputasi dan kepercayaan yang baik, memiliki inovasi dan keunggulan bersaing. Etika dan sosial yang kuat dapat menciptakan kepercayaan dan loyalitas yang lebih tinggi, yang dapat membantu perusahaan mempertahankan keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Riset mengenai hubungan kepatuhan etika dan sosial dengan nilai perusahaan yang dilakukan Donker et.al (2008) prinsip etika berpengaruh positif nilai perusahaan. riset ini didukung oleh Rodgers et.al (2013) dan Harjoto (2011) keterlibatan perusahaan dengan standar tanggung jawab sosial dapat meningkatkan nilai perusahaan.

### **Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kepatuhan Etika dan Sosial**

Keberagaman gender yang terdapat pada dewan perusahaan menunjukkan peningkatan representasi mengenai pandangan moral dan etika yang memicu perusahaan untuk meningkatkan kualitas pembuatan keputusan terhadap tanggungjawab sosial perusahaan (Handayani et.al,2008).

Hasil riset ini sejalan dengan riset sebelumnya dari Isidro & Sobral (2015) terdapat efek positif dari direktur wanita terhadap nilai perusahaan, dapat terjadi secara langsung dan efek tidak langsung dapat dihasilkan dari kepatuhan yang lebih kuat terhadap standar etika dan sosial.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan riset ini adalah (1) dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. karena, dewan direksi wanita dapat memberikan informasi dengan ide ide yang kreatif dan dengan adanya peran wanita dalam satu perusahaan akan membawa banyak keterampilan dan pengalaman ke dalam dewan wanita. (2) dewan direksi wanita memiliki pengaruh positif terhadap kepatuhan etika dan sosial. Karena, wanita memiliki standar etika dan moral yang lebih tinggi, menunjukkan sikap pemikiran independen yang baik dan dapat memberikan keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan transparansi dalam segala aspek didalam dewan direksi. (3) Kepatuhan etika dan sosial berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. karena, perusahaan perlu menerapkan etika dan sosial sebab untuk membangun reputasi dan kepercayaan yang baik. (4) dewan direksi wanita memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan melalui kepatuhan etika

dan sosial. Hal ini dikarenakan keberagaman dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah karena terdiri dari berbagai perspektif.

Beberapa saran penulis yaitu (1)disarankan riset selanjutnya dapat memakai perusahaan berbeda dari penelitian ini serta menambah rentang waktu penelitian. (2) untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan proksi lain dalam pengukuran setiap variabel sehingga hasilnya lebih akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N., Ismail, K. N., & Nachum, L. (2016). Does having women on boards create value? The impact of societal perceptions and corporate governance in emerging markets. *Strategic Manajement Journal*, Vol. 37 No. 3
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., dan Simpson, W. G. 2010. "The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance." *Corporate Governance an International Review*. Vol. 18, No. 5 p. 396-414.
- Diepen, N.V. 2015. "The Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance-Evidence From the Netherlands" IBA Bachelor Thesis Conference.
- Donker, H., Bernard, S. dan Zahir, S. 2009. Ownership structure and the likelihood of financial distress in Netherlands. *Applied Financial Economics*, Vol. 19, No. 21, pp.1687-1696.
- Hamdani Y dan Saerce Elsy Hatane.2017, Pengaruh Wanita Dewan Direksi terhadap Firm Value melalui Firm Performance sebagai variabel intervening. *Business Accounting Review*,05(1), 121-132.
- Ichsan. 2013. Teori Keagenan (*Agency Theory*) (<https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agencytheory/>)
- Isidro, H., & Sobral, M. (2015). *The Effect of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance*. *Jurnal of Bussines Ethics*, 132(1), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2302-9>
- Jo, H., & Harjoto, M.A. (2011). *Corporate Governance and Firm Value: The Impact of Corporate Social Responsibility*. *Journal of Bussines Ethics*, 103(3), 351-383
- Kadek Apriada dan Made Sadha Suardhika (2016) mengenai Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Struktur Modal dan Profitabilitas pada Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.2 (2016) : 201-218.
- Krisna, I.G., dan Wiratmaja I.D 2018. Pengaruh board diversity dan intellectual capital pada nilai perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.22, No. 3, 2313-2338
- Rodgers, W., Choy, HL, Guiral, A. (2013). Apakah Investor Menghargai Komitmen Perusahaan terhadap Aktivitas Sosial? *Jurnal Etika Bisnis*, 114(4), 607-623.
- Satiti, A. D. R, Syafik, M., & Widarjo, W. (2021). Political Connections and Tax Aggressiveness: The Role of Gender Diversity As a Moderating Variable. *Media Riset Akuntansi, Auditing & informasi*, 21(2), 273-

292.

<https://doi.org/10.25105/mraai.v21>

[i2.9794](#)